

Междисциплинарный базис исследования организационного поведения

Сергей Е. Горчаков

*Петербургский институт ядерной физики
Национального исследовательского центра «Курчатовский институт»
Гатчина, Ленинградская обл., Россия
gse2010@yandex.ru*

Юрий А. Левин

*Московский государственный институт
международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации
Москва, Россия, levin25@mail.ru*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования методологических и теоретических аспектов организационного поведения. Приведены истоки формирования теоретических представлений о сущности, целях и задачах организационного поведения. Выявлены тенденции развития организационного поведения как науки и практической области деятельности, складывающейся на основе различных школ. Показано, что на формирование методологического базиса организационного поведения на микро-, мезо- и макроуровнях повлияли концепции ряда классических и прикладных наук, распространяющих свои выводы на различные составляющие организационного поведения. Выполнен анализ большинства существующих в теории организационного поведения устоявшихся доктрин. Обосновано, что системность и многоаспектность решаемых современным организационным поведением проблем потребовали объединения усилий многих научных дисциплин – экономики, менеджмента, психологии, социологии, философии – в результате чего сформировалась современная теория организационного поведения, в которой был учтен ряд объектов отдельных теорий, обобщены в частные теории различные системы.

Ключевые слова: поведение человека в организации, мотивация, лидерство, власть, эффективность организации о сущности, целях и задачах организационного поведения

Для цитирования: Горчаков С.Е., Левин Ю.А. Междисциплинарный базис исследования организационного поведения // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2024. № 1. С. 27–37. DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-27-37

Interdisciplinary basis of organizational behavior research

Sergey E. Gorchakov

*St. Petersburg Institute of Nuclear Physics
of the National Research Center “Kurchatov Institute”
Leningrad Region, Gatchina Russia, gse2010@yandex.ru*

Yuri A. Levin

*Moscow State Institute of International Relations (University)
under the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation
Moscow, Russia, levin25@mail.ru*

Abstract. The article presents the results of studying in methodological and theoretical aspects of modern organizational behavior. It outlines the formation of theoretical ideas about the essence, goals and objectives of organizational behavior. The trends in the development of organizational behavior as a science and a practical field of activity that develops on the basis of various schools are revealed. It is shown that the formation of the methodological basis for organizational behavior at the micro, meso and macro levels was influenced by the concepts of a number of classical and applied sciences, extending their conclusions to various components of organizational behavior. The article carries out an analysis of the majority of the established doctrines existing in the theory of organizational behavior. It is proved that the systematic and multidimensional nature of the issues solved by modern organizational behavior required the combined efforts of many scientific disciplines – economics, management, psychology, sociology, philosophy – as a result of which a modern theory of organizational behavior was formed, in which a number of objects of individual theories were taken into account, various systems were generalized into particular theories.

Keywords: human behavior in the organization, motivation, leadership, power, organization efficiency on the essence, goals and objectives of organizational behavior

For citation: Gorchakov, S.E. and Levin, Yu.A. (2024), “Interdisciplinary basis of organizational behavior research”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 1, pp. 27-37, DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-27-37

Введение

Целью исследования является анализ теоретических и методологических аспектов организационного поведения с учетом отражения особенностей, определяющих процесс его формирования. Исследование проводилось посредством монографического описания с позиций логического, системного, сравнитель-

ного методов. Научная новизна, определившая практическую значимость исследования, заключается в обосновании необходимости применения междисциплинарных подходов в управлении организационным поведением как области деятельности.

Анализ

Исторически возникновение предпосылок к исследованию организационного поведения связано с Великой промышленной революцией, явившейся импульсом для становления индустриального общества и возникшей потребности в обосновании функций управления и научном познании категории «организация» [Горчаков, Сигов 2020].

Первым исследователем, начавшим рассмотрение социологических вопросов, связанных с конкретной трудовой деятельностью, был Огюст Конт [Конт 2012].

В конце XIX в. Эмиль Дюркгейм – автор первых идей структурно-функционального анализа, который непосредственно занимался проблемами организации труда, выдвинул идею «органической солидарности», заключающуюся в том, что индивид является частью определенной социальной группы по причине того, что он является носителем каких-то ценностей, принципов, правил поведения, культуры и традиций¹.

В дальнейшем, в условиях развития крупной промышленности стали актуальными оценки субъективной приспособляемости рабочих к условиям работы – эти вопросы изучались немецкими исследователями – социологами, философами, экономистами – Максом Вебером, Альфредом Вебером, Генрихом Геркнером в 1909–1912 гг.

В 1905–1915 гг. Гуго Мюнстерберг, являющийся основателем школы индустриальной организационной психологии, исследовал вопросы адаптации человека к технике, анализировал проблемы профессиональной ориентации и обучения. Г. Мюнстерберг считал, что технику нужно приспособлять к психическим возможностям человека для достижения роста производительности труда [Munsterberg 2009].

В период начала становления теории менеджмента (1890-е гг.) методологическими основами организационного поведения стали психологические методы наблюдения, тестирования и экс-

¹ Koch R. Dictionary of Management and Finance. Tools, time, techniques from A to Z. Publ. Professional School of Business. Krakow, 1997.

перимента. Именно они вплоть до настоящего времени демонстрируют свою результативность, осуществимость, простоту проверки выводов [Горчаков 2020].

Поведение работника проявляется при его взаимодействии в ходе трудового процесса с окружающей средой. Представители социальной антропологии – основоположники функционалистского направления, ставшего дальнейшим логическим развитием принципов социологической школы, английские ученые А.Р. Рэдклифф-Браун и Б.К. Малиновский около 100 лет назад независимо друг от друга обосновали идею, в рамках которой предполагается, что социальные системы состоят из «структуры» и «действия» [Рэдклифф-Браун 2001]. «Структуры» – это устойчивые модели, позволяющие индивидам осуществлять отношения между собой и окружающей средой.

Поведение работника проявляется при его взаимодействии в ходе трудового процесса с окружающей средой. Труд занимает одно из основных мест в поведении человека. При этом исследователи, придерживающиеся поведенческого подхода, рассматривали мотивацию, лидерство и власть как повышение эффективности организации с точки зрения поиска возможностей повышения эффективности каждого работника.

Теоретические основы поведения человека в организации были заложены в классической теории управления, признающей несколько взглядов на поведение личности в организации. Первый крупный шаг в этом направлении был сделан Фредериком У. Тейлором.

В 1930-х гг. Джордж Э. Мэйо и Фриц Дж. Ротлисбергер сформулировали «доктрину человеческих отношений», позволяющую описать организацию не только как экономический институт².

В последующем значительными разработками с точки зрения развития методологических основ организационного поведения стали труды сторонника школы человеческих отношений Честера И. Барнарда. Он исходил из того, что человек, имея собственные цели и ценности, определяет место в организации через взаимодействие с другими индивидами. Именно поэтому, согласно взглядам Ч.И. Барнарда, «рациональный рабочий» постепенно уступает место «социальному рабочему» [Barnard 1938].

В дальнейшем, развивая эти идеи, Гарольд Ливитт в 1958 г. предложил более нейтральный подход, который используется

² Цит. по: *Тесленко И.В.* История менеджмента: Учеб. пособие. Екатеринбург: УФУ, 2011. 140 с.

до сих пор: сначала анализируется человек и его особенности – затем результаты мониторинга групп и их разнообразие – и далее конструирование сложных социальных систем [Leavitt 1975].

Таким образом, признание приоритета человеческого фактора в экономике труда, поведенческая концепция в менеджменте дают основания для того, чтобы определить теорию организационного поведения именно как направление, требующее междисциплинарного исследования.

Впервые цели и задачи организационного поведения были изложены в 1978 г. в концепции американского ученого Теренса Р. Митчелла. Данная концепция включала четыре направления, среди которых: индивидуальные различия, отношение к работе, мотивация и лидерство. Разработанная на основе этой концепции ситуационная модель лидерства «путь – цель» Теренса Митчелла и Роберта Хауса исследует, как руководитель может повлиять на путь, который ведет сотрудников к достижению цели.

Согласно теории ожиданий канадского исследователя Виктора Врума, впервые изложенной им в 1964 г. в своей работе «Труд и мотивация», такое поведение положительно влияет на мотивацию сотрудника.

Заметим, что сначала исследования поведенческого подхода базировались на теории бихевиорального направления. И в соответствии с этим в качестве центрального понятия выступал «стиль лидерства». Ключевую роль среди ученых, которые занимались разработкой проблемы стиля лидерства, нужно упомянуть психолога Курта Левина. Вплоть до настоящего времени продолжают использоваться результаты эксперимента, организованного К. Левиным в 1939 г., относительно влияния разных стилей лидерства на людей, их поведение [Левин 2001].

Важность анализа поведенческих когнитивных процессов и возможности применения достижений бихевиористских наук к проблемам экономики и управления к настоящему времени широко признаны. Например, концептуальная методология организационного поведения Фреда Лютенса, включившая в себя историческую и бихевиористскую научные структуры с отдельными подразделениями для антропологии, социологии и психологии [Luthans, Fred 1973; Luthans, Fred 2002]. Теория когнитивного социального обучения и теория личности описаны наиболее полно в работах ведущего психолога социобихевиоризма Альберта Бандуры [Бандура 2000].

Экономическая психология изучает сложные формы поведения в институционализированных условиях. Это направле-

ние психологии объединяет подходы бихевиоризма и когнитивизма, что означает стык экономической теории и психологии. Экономическая психология является чрезвычайно важной для становления теории организационного поведения, так как изучает психологические закономерности, факты, механизмы экономического поведения людей.

В частности, одной из смежных отраслей бихевиоризма является прикладной анализ поведения (Applied behavior analysis, АВА), применяемый в т. ч. как один из методов экономической психологии для изменения социально значимого поведения [Горчаков 2020, с. 76].

Большой вклад в становление организационного поведения был сделан представителями ситуационного подхода в менеджменте. Ситуационный подход не допускает возможность использования универсального метода управления, поскольку эффективность управления организационным поведением обусловлена многими переменными факторами внутренней и внешней среды. Исследования представителей ситуационного подхода в менеджменте в основном касались создания моделей руководства (лидерства) в конкретных ситуациях, оставляя факторы, определяющие сложившуюся ситуацию, малоизученными.

Изучение организационного поведения не может осуществляться без использования системного подхода. Сочетание системного подхода и ценностно-ориентированного подхода позволило сформировать системные модели поведения на разных уровнях организационной эффективности.

Обсуждение современных концепций и методов

В настоящее время социология дает теории организационного поведения возможности применения системного подхода для обоснования идей социального действия, предпосылки которых изложены в трудах представителя современной социологической теории, главы школы структурного функционализма Тэлкотта Парсонса. Согласно взглядам Т. Парсонса, организация, как самоорганизующаяся система, решает функциональные проблемы адаптации, интеграции, поддержания образца, контроля достижения цели, в том числе в подсистемах социальной структуры, культуры, личности [Парсонс 2018].

Системный подход, применяемый Т. Парсонсом для структурно-функционального анализа макросоциальных исследо-

ваний, позволил, выйдя за рамки чистой социологии, описать действия сотрудников всех уровней набором стандартных (типовых) переменных, относящихся к измеримым показателям восприятия, например удовлетворенности, лояльности и вовлеченности.

С этим связано формирование стейкхолдерской концепции в экономике и менеджменте. Концепция стейкхолдеров (заинтересованных сторон), разработанная американским профессором менеджмента Р. Эдвардом Фрименом и впервые опубликованная им в 1984 г., была сконцентрирована на возможностях более эффективного управления организацией [Freeman 1984].

В рамках концепции стейкхолдеров утверждается, что измеряемые показатели восприятия любой категории стейкхолдеров фиксируют их удовлетворенность, лояльность и вовлеченность в отношениях с организацией [Горчаков 2020, с. 64].

Развитие стейкхолдерской концепции привело в нынешнем столетии к формированию самостоятельного ценностно-ориентированного подхода в управлении. Сущность ценностно-ориентированного подхода, сформулированного Майклом Э. Портером [Портер 2011], основана на ценностях развития организации с акцентом на экономические, социальные и другие результаты, достигнутые для стейкхолдеров.

Один из основателей современной социологии Роберт К. Мертон выбор, сопровождающий социальное поведение, связывает с устоявшимися общественными нормами [Мертон 2006]. Согласно такому взгляду, социальное поведение может быть или нормативным, или девиантным. Отклонение от норм есть девиантное поведение. Развернутое объяснение негативному девиантному поведению с позиций социологии впервые дал еще Э. Дюркгейм.

Р. Мертон, анализируя социально-экономическую действительность США, сосредоточился на разработке нового метода исследования, который был направлен на анализ поведения людей и организации государственных институтов. В разработанной им типологии девиантных поступков Р. Мертон рассматривает различные проявления девиантности как результат нормальной реакции работников организации на ненормальные, прежде всего социально-экономические, условия [Мертон 2006, с. 321].

В конце XX в. в исследованиях организационного поведения стали использоваться математико-статистические методы. Так, в 1983 г. Т. Бейтмен и Д. Орган (Пенсильванский университет) предложили методику интегральной оценки поведения организационного гражданства с помощью 7-балльной шкалы

от «полностью не согласен» (– 3 балла) до «полностью согласен» (+ 3 балла) и 30 признаков [1991].

Дихотомия теорий мотивации – Теории «Х» и Теории «У», а также эксплуататорско-повелительная, благожелательно-повелительная, консультативная и партисипативная теории Ренсиса Лайкерта легли в основу современных моделей организационного поведения, учитывающих поведение руководителей и характер организационного контроля [Горчаков, Сигов 2020].

Для исследования стиля управленческих отношений в современном менеджменте используются модели организационного поведения, к которым относятся ситуационная модель эффективного лидерства (модель Фреда Э. Фидлера), конфигурационные модели, модель менеджерского стиля (коды РАЕІ) Ицхака Адизеса и др.

В настоящее время под воздействием разных условий меняется значимость факторов производства. Ведущая роль при этом принадлежит научно-техническим возможностям. В определенной мере с этим связано то, что в современных условиях большие перспективы для развития теории организационного поведения приобретают исследования нейро-менеджмента, являющегося отдельной областью нейро-наук [Нейро прожект 2020]. С помощью методов нейро-менеджмента все чаще исследуются такие факторы, как, например, эргономика рабочего места, восприятие коммуникативных атрибутов поведения и т. д.

Заключение

Сложившийся на протяжении более чем двух столетий теоретико-методологический базис решения практических и научно-учебных проблем организационного поведения по своему содержанию стал междисциплинарным. Сегодня он находится на стыке категорий экономики, менеджмента, социологии, психологии, философии. Поэтому объекты этих наук правомерно рассматривать в качестве специальных систем, которые, в свою очередь, могут объединяться между собой и трансформироваться в модели более сложной системы, в зависимости от решаемых конкретных задач.

Развитие системы организационного поведения можно отслеживать на основе периодически проводимого анализа ее зрелости. По результатам такого анализа могут быть определены как возможности организации по воплощению в жизнь своего потенциала, так и направления перестройки отношений с

заинтересованными сторонами. Перестройка этих отношений может быть связана, например, с совершенствованием рабочей среды, получением общественного признания и, в конечном итоге, с повышением эффективности деятельности всей организации.

Литература

- Бандура 2000 – *Бандура А.* Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 318 с.
- Горчаков 2020 – *Горчаков С.Е.* Совершенствование управлением организационным поведением в научных организациях: Дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2020. 161 с.
- Дюркгейм 1991 – *Дюркгейм Д.Э.* О разделении общественного труда: Метод социологии. М.: Наука, 1991. 575 с.
- Конт 2012 – *Конт О.* Общий взгляд на позитивизм / Пер. с франц. И.А. Шапиро; Под ред. Э.Л. Радлова. 3-е изд. М.: Либриком, 2012. 296 с.
- Левин 2001 – *Левин К.* Динамическая психология: Избранные труды / Пер. с нем. и англ. яз. и научн. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой. М.: Смысл, 2001. 572 с.
- Мертон 2006 – *Мертон Р.К.* Социальная теория и социальная структура / Пер. с англ. Е.Н. Егоровой и др.; Науч. ред. З.В. Коганова. М.: АСТ Хранитель, 2006. С. 282–322.
- Нейро прожект 2020 – Нейро-прожект менеджмент: Материалы междунар. научно-практич. конф. 11–13 марта 2020 г. М.: РУСАЙНС, 2020. 230 с.
- Парсонс 2018 – *Парсонс Т.* Социальная система. М.: Академический проект, 2018. 529 с.
- Портер 2011 – *Портер М.Э.* Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. Пер. с англ. И. Минервина. М.: Альпина Паблишер, 2011.
- Рэдклифф-Браун 2001 – *Рэдклифф-Браун А.Р.* Структура и функция в примитивном обществе: Очерки и лекции / Пер. с англ. О.Ю. Артемовой; Отв. ред. В.А. Попов. М.: Восточная литература, 2001. 304 с.
- Сигов, Горчаков 2020 – *Сигов В.И., Горчаков С.Е.* Актуальные исследовательские программы в теории организационного поведения // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2020. № 4 (124). С. 9–6, 100.
- Barnard 1938 – *Barnard Ch.I.* The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938. 334 p.
- Freeman 1984 – *Freeman P.E.* Strategic Management: A Stakeholder Approach. First 1st ed. Boston: Harpercollins College Div, 1984. 275 p.
- Leavitt 1975 – *Leavitt H.J.* Managerial Psychology. Chicago: Chicago University Press, 1975. 437 p.
- Luthans, Fred 1973 – *Luthans F.* Organizational behavior. New York: McGraw-Hill, 1973.

- Luthans, Fred 2002 – Luthans, Fred 2002 – *Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths* // *Academy of Management Perspectives*. 2002. № 16 (1). P. 57–72.
- Munsterberg 2009 – *Munsterberg H. Psychology and Industrial Efficiency*. The Floating Press Auckland, New Zeland. 2009.
- 1991 – *Organ D.W., Bateman Th.S. Organizational Behavior*. 4th ed. Boston: Irwin, 1991. 685 p.
- Vroom 1964 – *Vroom V.H. Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964. 331 p.

References

- Bandura, A. (2000), *Teoriya sotsial'nogo naucheniya* [Social Learning Theory], Evraziya, Moscow, Russia.
- Barnard, Ch.I. (1938), *The functions of the executive*, Harvard University Press, Cambridge, MA, USA.
- Durkheim, D.E. (1991), *O razdelenii obshchestvennogo truda: Metod sotsiologii* [On the division of social labor. The method of sociology], Nauka, Moscow, Russia.
- Freeman, R. (1984), *Strategic management: A Stakeholder Approach*, 1st edn., Harper-collins College Div, Boston, USA.
- Gorchakov, S.E. (2020), *Improving organizational behavior management in scientific organizations*, PhD Thesis, Saint Petersburg.
- Kont, O. (2012), *Obshchii vzglyad na pozitivizm* [A general view of positivism], Radlov, E.L. (ed.), 3-rd edn., Librikom, Moscow, Russia.
- Leavitt H.J. (1975), *Managerial Psychology*, Chicago University Press, Chicago, USA.
- Levin, K. (2001), *Dinamicheskaya psikhologiya: Izbrannye trudy* [Dynamic Psychology: Selected works], Smysl, Moscow, Russia.
- Luthans, F. (1973), *Organizational behavior*, McGraw-Hill, New York, USA.
- Luthans, F. (2002), “Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths”, *Academy of Management Perspectives*, no. 16 (1), pp. 57–72.
- Merton, R.K. (2006), *Sotsial'naya teoriya i sotsial'naya struktura* [Social theory and social structure], Egorova, E.N. et al. (transl.), AST, Khranitel', Moscow, Russia, pp. 282–322.
- Munsterberg, H. (2009), *Psychology and Industrial Efficiency*, Floating Press, Auckland, New Zeland.
- Neiro-prozhekt menedzhment: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. 11–13 marta 2020 g.* [Neuro Project Management. Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. March 11–13, 2020], RUSAINS, Moscow, Russia.
- Organ, D.W. and Bateman, Th.S. (1991), *Organizational Behavior*, 4th ed., Irwin, Boston, USA.
- Parsons, T. (2018), *Sotsial'naya Sistema* [The Social system], Akademicheskii projekt, Moscow, Russia.
- Porter, M. (2011), *Konkurentnaya strategiya: Metodika analiza otraslei i konkurentov* [Competitive strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors], Minervin, I. (transl.), Alpina Publisher, Moscow, Russia.

- Radcliffe-Brown, A.R. (2001), *Struktura i funktsiya v primitivnom obshchestve: Ocherki i lektsii* [Structure and Function in Primitive Society. Essays and lectures], Popov, V.A. (ed.), Vostochnaya literatura, Moscow, Russia.
- Sigov, V.I. and Gorchakov, S.E. (2020), "Actual Relevant research programs in the theory of organizational behavior", Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics, no. 4 (124), pp. 96–100.
- Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, Wiley. New York, USA.

Информация об авторах

Сергей Е. Горчаков, кандидат экономических наук, Петербургский институт ядерной физики Национального исследовательского центра «Курчатовский институт»; Ленинградская обл., г. Гатчина, Россия; 188300, Россия, Ленинградская обл., г. Гатчина, мкр. Орлова роща, д. 1; gse2010@yandex.ru

Юрий А. Левин, доктор экономических наук, профессор, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации; Москва, Россия; 119454, Россия, Москва, проспект Вернадского, 76; levin25@mail.ru, ORCID ID 0000-0002-9568-7866

Information about the authors

Sergey E. Gorchakov, Cand. of Sci. (Economics), St. Petersburg Institute of Nuclear Physics of National Research Center "Kurchatov Institute, Gatchina, Leningrad region, Russia; bld. 1 Orlova grove, md. Gatchina, Leningrad region, Russia, 188300; gse2010@yandex.ru

Yurii A. Levin, Dr. of Sci. (Economics), professor, Moscow State Institute of International Relations (University) under the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation; Moscow, Russia; bld. 76, Vernadskii Avenue, Moscow, Russia, 119454; levin25@mail.ru, ORCID ID 0000-0002-9568-7866