

ПРИЧИНЫ ДЕВИАНТНОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация.

Актуальность и цели. Сложившееся на сегодняшний момент неоднозначное толкование трудового поведения диктует необходимость структурирования данного термина, что определяет актуальность исследуемого вопроса. Несмотря на то что трудовое поведение подлежит объективной оценке со стороны организации, оно во многом формируется за счет субъективных компонент восприятия трудовой деятельности субъекта. Цель работы – представление авторской модели системы элементов, лежащих в основе трудового поведения, а также описание основных проявлений отклоняющегося поведения в каждом рассмотренном структурном элементе.

Материалы и методы. Методологическая база исследования основана на совокупности теоретических положений, изложенных в трудах отечественных и зарубежных ученых-социологов. Теоретическую базу исследования составляют фундаментальные труды, отражающие концептуальные основы теории и методологии девиантного поведения (Э. Дюркгейм). Исследовательской базой изучения поведения в трудовой сфере послужили работы ученых в области экономической социологии (Р. Н. Абрамов, В. И. Верховин, А. Л. Темницкий). В ходе исследования применялись общенаучные принципы познания социальных явлений, системный и структурно-функциональный подходы.

Результаты. Исследовано формирование трудового поведения в организации, происходящего под влиянием неформального и формального сектора. Неформальный сектор представлен трудовой моралью, предоставленной субъекту обществом, и отношением к труду, отражающим индивидуальные трудовые установки и степень удовлетворенности трудом. Формальный сектор представлен этическим сводом профессиональных принципов, берущих истоки от трудовой морали, и нормативным правовым регулированием, закрепленным главным образом в трудовом законодательстве и внутренних актах организаций.

Выводы. Модель основных факторов формирования трудового поведения позволяет проследить источники проявления различных форм девиантного поведения в трудовой деятельности. Варианты отклонения в неформальной сфере могут служить навязывание идеи трудоголизма, «двойная мораль», потребительская ориентация на труд, негативные групповые эффекты, отчуждение труда и проч. В формальном секторе отклонениями будут считаться трансляция бюрократических отношений, противопоставление трудовой этики и трудового поведения, злоупотребление правом, противоречивость и пробельность (отсутствие законодательного регулирования отдельных сфер деятельности) норм, прекаризация (крайне нестабильный вид трудового поведения работника) и проч. Отметим, что уровень проявляемого девиантного поведения в трудовой жизни непосредственно определяет качество труда, вовле-

ченность в трудовую деятельность и, как следствие, успех организации и процветание экономики.

Ключевые слова: трудовое поведение, отношение к труду, девиантное поведение, отчуждение труда, трудовая мораль, удовлетворенность трудом.

G. B. Kosharnaya, L. N. Mordisheva

REASONS FOR DEVIANT LABOR BEHAVIOR IN A MODERN ORGANIZATION

Abstract.

Background. The current ambiguous interpretation of labor behavior dictates the need to structure this term, which determines the relevance of the issue under study. Despite the fact that labor behavior is subject to an objective assessment by the organization, it is largely formed due to the subjective components of the perception of the subject's labor activity. The purpose of the work is to present the author's model of the system of elements that underlie labor behavior, as well as to describe the main manifestations of deviant behavior in each considered structural element.

Materials and methods. The methodological basis of the study is based on a set of theoretical provisions set forth in the works of domestic and foreign sociologists. The theoretical basis of the research is made up of fundamental works reflecting the conceptual foundations of the theory and methodology of deviant behavior (E. Durkheim). The research base for the study of behavior in the labor sphere was the work of scientists in the field of economic sociology (R. N. Abramov, V. I. Verkhovin, A. L. Temnitsky). In the course of the study, the general scientific principles of cognition of social phenomena, systemic and structural and functional approaches were applied.

Results. The formation of labor behavior in an organization under the influence of the informal and formal sector is investigated. The informal sector is represented by the labor morality provided to the subject by society, and the attitude towards work, reflecting individual work attitudes and the degree of job satisfaction. The formal sector is represented by an ethical body of professional principles that originate from labor morality, and normative legal regulation, enshrined mainly in labor laws and internal acts of organizations.

Conclusions. The model of the main factors in the formation of labor behavior allows us to trace the sources of manifestation of various forms of deviant behavior in labor activity. Variants of deviation in the informal sphere can be the imposition of the idea of workaholism, "double standards", consumer orientation towards work, negative group effects, alienation of labor, and etc. In the formal sector, deviations will be considered the translation of bureaucratic relations, the opposition of work ethics and labor behavior, abuse of law, inconsistency and gap (lack of legislative regulation of certain areas of activity) norms, precarization (an extremely unstable type of employee's labor behavior), etc. Note that the level of manifested deviant behavior in working life directly determines the quality of work, involvement in labor activity and, as a result, the success of the organization and the prosperity of the economy.

Keywords: labor behavior, attitude to work, deviant behavior, alienation of labor, labor morality, job satisfaction.

Изучение комплекса актов, поступков и действий работника в трудовом процессе имеет и будет иметь высокую степень актуальности в обозримом будущем. Одним из важных направлений научных разработок в данной сфере

является трудовое поведение и связанные с ним девиации. Категория трудового поведения представляет собой сложное явление, структура которого представляется широко и нечетко. Данное понятие возможно характеризовать, используя целый спектр подходов. Что же касается проявлений девиантного поведения в трудовой сфере, то оно также нуждается в систематизации. Отдельные его аспекты находят свое отражение в работах исследователей, комплексный подход же до сих пор не выработан.

Большинство исследователей, давая определение трудовому поведению, говорят о соответствии деятельности сотрудника формальным требованиям организации [1, с. 30; 2, с. 353]. Безусловно, трудовое поведение, будучи частью социального поведения, является категорией объективной, поскольку поддается формальному фиксированию. В то же время данное поведение формируется под влиянием множества не только объективных, но и субъективных элементов.

Согласно нашей точке зрения, трудовое поведение формируют, с формальной точки зрения, профессиональная этика и нормативное правовое регулирование. Неформальную же сторону составляет трудовая мораль и отношение к труду. Схематично данная структура представлена на рис. 1.

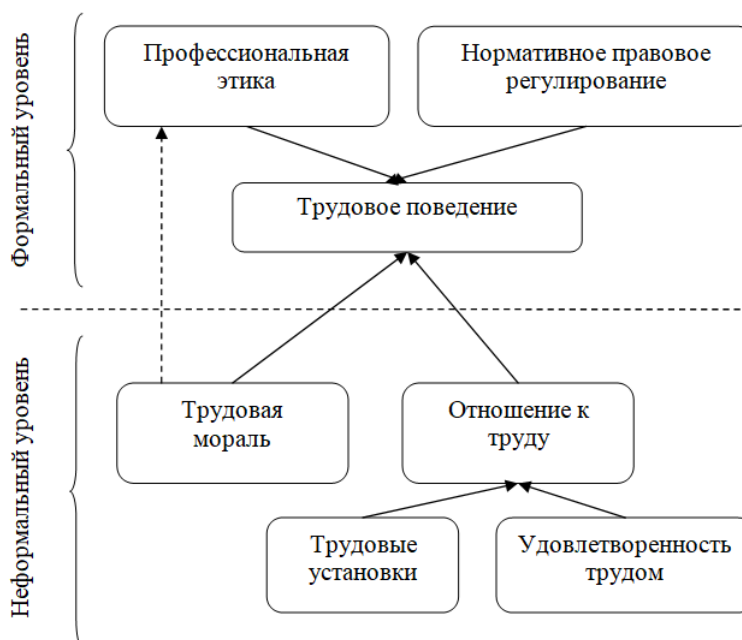


Рис. 1. Элементы, формирующие трудовое поведение

Некоторые авторы относят субъективное отношение индивида к труду к категории трудовой морали [2, с. 147]. В представленной статье мы будем придерживаться иного мнения, выделяя отношение к труду в качестве самостоятельного элемента неформального уровня формирования трудового поведения. В подкрепление нашей позиции обратимся к трудам французского социолога Эмиля Дюркгейма, который подчеркивал, что согласно двойственной природе человека любое поведение определяется достижением эгоистичных (личных) и моральных (безличных, общественных) целей. При этом мо-

ральные цели, являясь продуктом общества, предъявляют совершенно иные требования, нежели природные (эгоистические) цели. [3, с. 142–144]. В рамках трудового поведения, на наш взгляд, в качестве моральных целей может выступать трудовая мораль, а эгоистические страсти и повседневные личные заботы проявляются через отношение к труду. Рассмотрим данные элементы подробнее.

Как таковая мораль является важнейшим элементом и «продуктом» общественной жизни. Мораль, навязанная коллективными представлениями, выступает важнейшим регулятором поведения как отдельно взятых индивидов, так и общностей. Э. Дюркгейм отмечал, что «страсти и эгоистические наклонности происходят из нашего индивидуального устройства, тогда как наша разумная деятельность тесно связана с социальными причинами» [3, с. 143].

Принципы морали имеют социально-всеобщее значение, поскольку фиксируют общие и основные элементы культуры межличностных взаимоотношений и откладываются в многовековом опыте развития общества. Ввиду этого мораль имеет более универсальное применение, чем политико-правовое регулирование. Мораль существует без формального применения власти одних индивидов (групп) над другими. В основе ее действия лежит система самоуправления: осознание общественно необходимого поведения и следование ему. Господствующие принципы морали, становясь элементами личности, представляют нечто высшее по отношению индивида к самому себе [3, с. 143].

Трудовая мораль определяется социологами как совокупность принципов, норм и правил, отношения людей к труду, правила и нормы регуляции взаимоотношений между работниками в процессе трудовой деятельности [2, с. 147]. Большая заслуга в выявлении близости понятий «трудовое поведение» и «трудовая мораль» принадлежит М. Веберу, изучавшему категорию религиозной этики труда.

Трудовая мораль представляет собой некие идеалы, которые могут продолжать свое существование при условии проникновения и продолжительного закрепления в сознания индивидов. Ввиду того что групповое воздействие имеет пролонгированный характер, индивид, проникшийся и разделяющий принципы трудовой морали, продолжает ее транслировать, несмотря на то что трудовая мораль, как и общество, меняется под воздействием современной турбулентной внешней среды.

Стоит отметить, что навязывание обществом отдельных моральных норм может негативно сказываться на поведении и состоянии отдельных ее членов. Например, обращение «трудоголик» во многих обществах звучит скорее как комплимент. Так, формально отличные и противоречащие друг другу идеологии, такие как социалистические и капиталистические идеи труда, концепции служения родственникам и религиозная практика, все сходятся в своем акценте на моральной ценности тяжелого труда [4]. Хотя фактически трудоголизм – это своего рода патология, зависимость от работы, чрезмерная включенность в некий производственный процесс, неспособность установить разумный баланс между различными сторонами жизни [5, с. 102].

Пагубными являются и принципы «двойной морали», когда допускается применение разных стандартов оценки одному поступку. Например, ложь, злоупотребление алкоголем и прочие проявления отклоняющегося по-

ведения порой могут считаться не всегда плохими. В ряде случаев причиной девиантного поведения является девиация морали, искаженное нравственное сознание.

Социолог Р. Н. Абрамов подчеркивает, что в современном профессиональном мире с его динамикой и высокой степенью неопределенности накопление морального капитала далеко не всегда возможно и даже оправдано [6, с. 88]. Автор приводит следующий пример: в современных условиях стремительный рост публичной репутации и неформального статуса может быть обеспечен за счет «нечистой» работы медиа-агентов, а не за счет качественного профессионального вклада в трудовую деятельность. Кроме того, добавим, что ни один человек не может всецело посвятить себя служению моральным целям, не притесняя своих индивидуалистических устремлений (инстинктов, склонностей и проч.).

Субъективность категории отношения к труду очевидна. Изучая определения авторов, исследовавших данное явление, можно заключить, что отношение к труду отражает мотивацию работника [1, с. 26; 2, с. 185; 7, с. 120]. При этом перемены во внешней среде и образе жизни работника меняют мотивационные векторы трудовой деятельности. По мнению исследователей, именно категория отношения к труду служит первоначальным источником определения множества терминов, выражающих всю гамму вложенных смыслов и моделей поведения в трудовой деятельности [8; 9, с. 55].

Исследуя структуру трудового поведения, позволим себе в качестве основных факторов, влияющих на формирование отношения к труду, обозначить следующие: трудовые установки личности и удовлетворенность трудом. При этом трудовые установки раскрывают значимость труда в системе потребностей личности, а удовлетворенность трудом отражает отношение работника к различным сторонам своей трудовой деятельности.

Труд в системе главных потребностей человека может иметь различную степень значимости. Трудовые установки личности отражают предназначение и ценность труда: труд как цель и труд как средство. В первом значении труд – непосредственная, самостоятельная ценность, характеризующая ее носителя как увлеченного самим процессом труда. Во втором значении ценность труда отражает его свойство как универсального средства удовлетворения других потребностей – материальных и духовных [2, с. 341].

Многочисленные нарушения общечеловеческих принципов провоцирует у субъектов желание удовлетворять только личные потребности, безразличие и даже агрессивное отношение к требованиям общества, его ценностям. Ориентир на мораль уступает место личной выгоде.

Если работа является исключительно средством заработка и материального благополучия (потребительская ориентация), то принимаемые решения у таких сотрудников в меньшей степени могут быть увязаны с этическими нормами, также страдает исполнительность и техническая компетентность. Работа же «по призванию» дает обратный результат: демонстрация высокой технической компетентности, следование принципам профессиональной этики [10, с. 751]. Кроме того, исследования показали, что высокая заинтересованность в материальном стимулировании, подкрепленная работой «по призванию», дает наибольшую удовлетворенность заработной платой

среди работников малого бизнеса. При этом указанная группа оценивает свою работу как сверхинтенсивную [11, с. 160].

Что же касается удовлетворенности трудом, то она рассматривается как категория, используемая при изучении отношения работника к труду и своей работе, и складывается из пропорции запросов работника и возможностей их реализации [2, с. 371]. Удовлетворенность трудом выражает оценку многообразных сторон условий труда, организации трудовой деятельности, содержательности выполняемых функций, материального и нематериального стимулирования, перспектив карьерного роста, организационной культуры и проч.

Следует отметить, что между уровнем удовлетворенности и показателями трудового поведения не обнаруживается однозначной связи [2, с. 370]. Возможно, это происходит из-за того, что оценка удовлетворенности субъективна и относительна, подвержена эмоциональному восприятию. Однако высокий уровень удовлетворенности создает предпосылки для идентификации работника с целями и задачами организации и повышения уровня производительности. Высокая степень удовлетворенности трудом может говорить как о хороших, объективно обусловленных условиях труда, так и о низких притязаниях работников и их низкой осведомленности.

Трудовой коллектив оказывает существенное влияние на удовлетворенность трудом не только через формирование социально-психологического климата, но и посредством проявления групповых эффектов. Среди негативных эффектов выделяется эффект социальной лени: по мере увеличения количества членов в группе наблюдается уменьшение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу [12, с. 494]. По сути с увеличением числа членов группы падает мотивация и прилагаемые усилия для достижения общей цели, нежели при выполнении индивидуальных заданий. Примерами групповых эффектов также являются конформизм (изменение мнения или поведения индивида как следствие давления группы, причем давление может быть не только реальным, но и воображаемым), социальная ингибция (уменьшение у представителя группы мотивации решения задачи в присутствии других членов группы).

В случае, если совокупность всех социальных условий в организации, вознаграждение, продукт труда и другие элементы условий труда вызывают у сотрудника стойкое ощущение неравенства сторон трудовых отношений, то появляется такое социальное явление, как отчуждение труда. Согласно нашему мнению, отчуждение труда представляет собой первопричину девиантного трудового поведения [13].

Среди прочего следствием отчуждения труда может являться прокрастинация (склонность к постоянному откладыванию «на потом» неприятных дел). Некоторые исследователи видят в прокрастинации стремление противостоять установленным извне правилам и срокам. Этот механизм запускает прокрастинацию тогда, когда человек по своей воле не может изменить существующую систему, но переживает недовольство этой системой. Нарушая сроки осуществления деятельности, он создает иллюзию доказательства своей независимости и таким образом на время устраняет внутренний диссонанс, связанный с невозможностью проявления своей воли [5, с. 176].

В качестве ответа на систематическую несправедливость, отчуждение труда выступают различные формы саботажа. Саботаж – деятельность, кото-

рая снижает качество и количество производимой продукции и услуг [7, с. 40]. К данному явлению можно отнести абсентеизм, рестрикционизм, работу с повышенной осмотрительностью, работу строго по правилам и проч.

Абсентеизм – это отсутствие на рабочих местах, прогулы под разными предлогами. Видом неявного абсентеизма может служить долгое включение в рабочий процесс утром и после обеденного перерыва, уклонение от участия в трудовом процессе, чаще всего объясняемые ленью, усталостью, занятиями личными делами с использованием ресурсов организации. Рестрикционизм – это искусственное ограничение работниками по сговору выработки, производительности труда.

Если индивид не имеет власти и контроля в сложившейся ситуации, то у него может выработаться выученная беспомощность. Выученная беспомощность – это нарушение мотивации в результате пережитой субъектом неподконтрольности ситуации, т.е. независимости результата от прилагаемых усилий [5, с. 177].

Зарубежные исследования показывают, что стиль руководства организации оказывает более существенное влияние на чувство отчуждения работы, чем иные условия, такие как, например, жесткость организации [14].

С формальной точки зрения трудовое поведение формируют профессиональная этика и нормативное правовое регулирование. Остановимся на данных компонентах подробнее.

Зачастую термины «этика» и «мораль» используются как синонимы, в том числе и в сфере трудового взаимодействия. Основным различием данных терминов авторы выделяют наличие формального закрепления поведения [6, с. 87]. Еще Э. Дюркгейм отмечал, что коллективные представления могут возникать, только воплощаясь в материальных предметах, вещах, которые внешним образом обозначают и символизируют их [3, с. 142]. Если принципы поведения нашли свое письменное фиксирование, то речь идет об этике поведения. Стоит отметить, что этический свод (кодекс), являясь формой нормативного знания, не в силах соединить в себе все основы морали, которые порой не то что не прописываются, но и не проговариваются.

Профессиональную этику, на наш взгляд, можно определить как структурный элемент самоорганизации и самоконтроля профессиональных сообществ, выраженный в виде кодексов и правил, а также как часть профессиональной идеологии (этика служения, забота о конфиденциальности), закреплявшей особый статус профессионалов в социальной структуре и разделении труда [10, с. 748]. Детализация правил поведения каждой профессиональной группы усложняется их большим количеством, а также их специфическими этическими кодами (наборами этических норм и правил).

Согласно позиции П. А. Сорокина, этические каноны можно отнести к предписаниям, требующим повиновения, независимо от того, существует или не существует на самом деле то, что по их предписанию должно быть [15, с. 158]. Однако реальность далеко не всегда совпадает с оценочными представлениями о ней. В идеале этика должна служить инструментом солидарности и социального контроля. Однако этические основания трудовой деятельности нередко транслируют принципы бюрократических отношений.

Не стоит забывать и о том, что достаточно остро стоит вопрос о противопоставлении трудовой этики и трудового поведения. Зачастую при возник-

новении сомнений решение принимается в пользу экономически обусловленной выгоды за счет пренебрежения принципами профессиональной этики. Здесь ясно видны противоречия между лояльностью организации и включенностью в профессиональное сообщество. Еще Э. Дюркгейм обращал внимание на кризис профессионализма и утрату силы профессиональными ассоциациями.

Следует отметить, что профессиональная этика служит генератором и хранителем ценностей, где альтруизм выступает элементом профессиональной идеологии. В то же время профессиональные идеологии включают разные типы символических форм самолегитимации профессионального статуса, к которым относятся «миф о технократии», «миф растущей квалификации», «миф специализированного знания», «миф альтруизма», «миф рациональности», «миф нейтральности», «миф героизма» [10, с. 756]. Для профессионализации исключительно важно поддерживать респектабельный публичный образ профессии. В связи с этим многие кодексы этики призывают не только быть образцами добропорядочности и честности, включая личную жизнь, но и без необходимости не раскрывать публично ошибки, провалы и конфликты, сопровождающие жизнь любого профессионального сообщества.

В основном профессиональная этика понимается как механизм санкций и внутреннего негативного контроля над профессионалами со стороны профессиональных сообществ и ассоциаций, роль которых сводится к ограничению свободы действий специалистов в принятии решений.

К профессиональной этике зачастую применяется формальный подход: она разрабатывается как часть профессиональной идеологии, направленной на поддержание корпоративной солидарности и повышение престижа занятия. Возможно, как отмечает ряд авторов, профессиональная этика серьезно деформирована и все больше сводится к контрольно-репрессивной функции [10, с. 757–759].

Кодекс профессиональной этики представляет собой достаточно мощный регулятор поведения работника. Однако, ввиду того что данный свод правил, по сути, носит рекомендательный характер, за его нарушение следует наказание только со стороны профессионального сообщества. Со стороны общества нарушение может не вызывать сильной реакции и считаться простительным.

Более жесткой формой регулирования трудового поведения выступает нормативно-правовой сектор, нарушение в котором влечет применение формальных санкций. К источникам правового регулирования трудовой деятельности относится трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты.

Стоит помнить, что имеет место определенное несовершенство действующего трудового законодательства, проявляющееся ввиду его противоречивости, пробельности (неотрегулированности отдельных сфер деятельности) и ввиду объективных причин, обусловленных возрастанием гибкости в правовом регулировании трудовых отношений.

Следствием пробельности нормативно-правовой системы является то, что работник, выполняя возложенные на него трудовые функции, по сути

вступает в отношения, неурегулированные социальными нормами: правила и предписания в данной области еще не выработаны или они существуют, но отвергаются определенными группами. Данное явление называется аномией и представляет собой такое состояние общества, в котором заметная часть его членов, зная о существовании обязывающих их норм, относится к ним негативно или равнодушно. Зачастую подобные условия служат основой проявления различных видов отклоняющегося поведения (безудержной алчности, жесткой конкуренции и проч.).

Исследователи отмечают, что рассогласование между целями, закрепленными в законе, ведомственными целями и интересами конкретного работника может стать причиной профессиональной деформации личности [5, с. 58].

В случае если трудовое законодательство оказывается не способным обеспечивать социальную стабильность, то это усугубляет процессы прекаризации (крайне нестабильный вид поведения в отношении характера и длительности трудоустройства, условий труда, вознаграждения, перспектив карьерного роста и социальной защищенности). Авторство термина «прекариат» принадлежит Г. Стэндингу [16]. Исследования прекариата в России показали, что к слою с высоким риском прекаризации относятся более 27 % работающего населения. При этом нестабильность занятости и статуса проявляются и в материально благополучных слоях общества [17, с. 109]. В целом, по мнению исследователей, Россия стабильно относится к категории стран с пониженным доверием к институтам власти [18, с. 63]. Органы власти предлагают решения общественных проблем, оцениваемые большинством граждан как несправедливые [19, с. 171].

Важно понимать, что ни один закон, ни одно формальное правило не может исключить злоупотребления. Проблема злоупотребления правом заключается в том, что субъекты используют предоставленное им право вопреки целям, задачам, принципам, установленным нормативным правовым актом, чем причиняют вред другим субъектам или создают реальную угрозу его причинения. Злоупотребление позволяет получать необоснованные преимущества перед другими субъектами права.

Таким образом, несмотря на необходимость постоянного мониторинга и анализ показателей, характеризующих трудовое поведение, приходится констатировать недостаточность теоретических и практических разработок в этой области. В целом категорию трудового поведения трудно отделить от других концептов, что в свою очередь усложняет и изучение причин проявления девиантного поведения в данной области.

Тем не менее предпринятая попытка выявления основных элементов, формирующих категорию трудового поведения, может служить основой для дальнейшего углубленного изучения выявленной проблемы. Руководству организации следует учитывать, что рассогласование формального и неформального сектора, определяющего трудовое поведение, неизбежно приводит к усилению девиантного поведения среди сотрудников. Недостаточное внимание к рассмотренным вопросам может привести к усугублению и без того шаткого положения организаций в условиях крайне нестабильной внешней среды.

Библиографический список

1. **Верховин, В. И.** Содержание, структура и функции трудового поведения / В. И. Верховин // Социологические исследования. – 1991. – № 11. – С. 25–36.
2. Социология труда / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – Москва : Изд-во МГУ, 1993. – 368 с.
3. **Дюркгейм, Э.** Дуализм человеческой природы и его социальные условия / Э. Дюркгейм // Социологическое обозрение. – 2013. – Т. 12, № 2. – С. 133–144.
4. **Féaux de la Croix, Jeanne.** After the Worker State: Competing and Converging Frames of Valuing Labor in Rural Kyrgyzstan / Jeanne Féaux de la Croix // *Laboratorium*. – 2014. – № 2. – С. 77–100.
5. **Ильин, Е. П.** Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 224 с.
6. **Абрамов, Р. Н.** Профессиональная этика в контексте социологии профессий: обзор зарубежных концепций / Р. Н. Абрамов // Социологические исследования. – 2018. – № 7. – С. 87–94.
7. **Спивак, В. А.** Организационное поведение / В. А. Спивак. – Москва : Эксмо, 2007. – 640 с.
8. **Кошарная, Г. Б.** Основные подходы к изучению девиантного поведения / Г. Б. Кошарная, Л. Н. Мордишева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 1 (13). – С. 70–81.
9. **Темницкий, А. Л.** Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – № 6 (278). – С. 60–71.
10. **Абрамов, Р. Н.** Профессиональная этика как объект социологического исследования: между социологией морали и социологией профессий / Р. Н. Абрамов, А. В. Быков // Вестник РУДН. Сер.: Социология. – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 747–764.
11. **Коленникова, О. А.** Интенсивность труда и удовлетворенность заработной платой в малом бизнесе / О. А. Коленникова, М. С. Токсанбаева // II Римашевские чтения. Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2019. – С. 158–161.
12. **Почебут, Л. Г.** Социальная психология / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 672 с.
13. **Кошарная, Г. Б.** Проблема отчуждения труда работников в современных организациях / Г. Б. Кошарная, Л. Н. Мордишева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 1 (21). – С. 78–86.
14. **Sargos, James C.** Work Alienation and Organizational Leadership / James C. Sargos // *British Journal of Management*. – 2002. – Vol. 13, № 4. – P. 285–304.
15. **Сорокин, П. А.** Социология и этика / П. А. Сорокин ; пер. с англ. В. В. Сапова // Наследие. – 2017. – № 2 (11). – С. 158–162.
16. **Standing, G.** The Precariat: the New Dangerous Class / G. Standing. – London : Bloomsbury Academic, 2011.
17. **Шкаратан, О. И.** Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99–110.
18. **Кошарная, Г. Б.** Институциональное и межличностное доверие в консолидации российского общества / Г. Б. Кошарная // Власть. – 2015. – № 9. – С. 125–129.
19. **Римский, В. Л.** Справедливость от государства: ожидания и реальность / В. Л. Римский // Власть и элиты. – 2019. – Т. 6, № 2. – С. 156–175.

References

1. Verkhovin V. I. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches]. 1991, no. 11, pp. 25–36. [In Russian]
2. *Sotsiologiya truda* [Labor sociology]. Eds. N. I. Dryakhlov, A. I. Kravchenko, V. V. Shcherbiny. Moscow: Izd-vo MGU, 1993, 368 p. [In Russian]
3. Dyurkgeym E. *Sotsiologicheskoe obozrenie* [Sociological review]. 2013, vol. 12, no. 2, pp. 133–144. [In Russian]
4. Féaux de la Croix Jeanne. *Laboratorium* [Laboratorium journal]. 2014, no. 2, pp. 77–100.
5. Il'in E. P. *Rabota i lichnost'. Trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness]. Saint-Petersburg: Piter, 2011, 224 p. [In Russian]
6. Abramov R. N. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches]. 2018, no. 7, pp. 87–94. [In Russian]
7. Spivak V. A. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Moscow: Eksmo, 2007, 640 p. [In Russian]
8. Kosharnaya G. B., Mordisheva L. N. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2010, no. 1 (13), pp. 70–81. [In Russian]
9. Temnitskiy A. L. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches]. 2007, no. 6 (278), pp. 60–71. [In Russian]
10. Abramov R. N., Bykov A. V. *Vestnik RUDN. Ser.: Sotsiologiya* [Bulletin of RUDN University. Series: Sociology]. 2018, vol. 18, no. 4, pp. 747–764. [In Russian]
11. Kolennikova O. A., Toksanbaeva M. S. *II Rimashevskie chteniya. Sberezhenie nasele-niya Rossii: zdorov'e, zanyatost', uroven' i kachestvo zhizni: sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [The 2nd Rimashev's readings. Saving the population of Russia: health, employment, standard and quality of life: proceedings of International scientific and practical conference]. Moscow, 2019, pp. 158–161. [In Russian]
12. Pochebut L. G., Meyzhis I. A. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Saint-Petersburg: Piter, 2010, 672 p. [In Russian]
13. Kosharnaya G. B., Mordisheva L. N. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2012, no. 1 (21), pp. 78–86. [In Russian]
14. Sarros James C. *British Journal of Management*. 2002, vol. 13, no. 4, pp. 285–304.
15. Sorokin P. A. *Nasledie* [Heritage journal]. 2017, no. 2 (11), pp. 158–162. [In Russian]
16. Standing G. *The Precariat: the New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.
17. Shkaratan O. I., Karacharovskiy V. V., Gasyukova E. N. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches]. 2015, no. 12, pp. 99–110. [In Russian]
18. Kosharnaya G. B. *Vlast'* [Power]. 2015, no. 9, pp. 125–129. [In Russian]
19. Rimskiy V. L. *Vlast' i elity* [Power and elites]. 2019, vol. 6, no. 2, pp. 156–175. [In Russian]

Кошарная Галина Борисовна

доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии
и управления персоналом, Пензенский
государственный университет (Россия,
г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: k-galina1@yandex.ru

Kosharnaya Galina Borisovna

Doctor of sociological sciences, professor,
head of the sub-department of sociology
and personnel management, Penza State
University (40 Krasnaya street, Penza,
Russia)

Мордишева Людмила Николаевна

кандидат социологических наук, доцент,
кафедра социологии и управления
персоналом, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: mordisheva@bk.ru

Mordisheva Lyudmila Nikolaevna

Candidate of sociological sciences,
associate professor, sub-department
of sociology and personnel management,
Penza State University (40 Krasnaya street,
Penza, Russia)

Образец цитирования:

Кошарная, Г. Б. Причины девиантного трудового поведения в современной организации / Г. Б. Кошарная, Л. Н. Мордишева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2020. – № 3 (55). – С. 80–91. – DOI 10.21685/2072-3016-2020-3-8.