

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЦИНИЗМА

Микелевич Елена Болеславовна, к. психол.н., доцент

Полесский государственный университет

Mikelevich Elena Boleslavovna, PhD in Psychol.

Polesky State University, mikelena06@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассматривается организационный цинизм с точки зрения анализа его предикторов, а также последствий. На основании теоретического анализа сделан вывод о мультифакторной природе организационного цинизма.

**Ключевые слова:** цинизм, организационный цинизм, предикторы, личностные факторы, организационные факторы.

На современном этапе развития организационной психологии активизируются исследования, связанные с выяснением предпосылок, эффектов и последствий организационного цинизма, который определяется как негативное отношение к организации-работодателю, основанное на убеждении, что организации недостает добросовестности [5]. *Когнитивный* компонент организационного цинизма формируется на знаниях и представлениях о том, что принципы честности, справедливости и искренности приносятся в жертву целесообразности и прагматичности, а недобросовестное поведение является нормой. Работники с циничными убеждениями уверены в том, что у руководства приоритетным является достижение личных интересов, поэтому присутствуют скрытые мотивы и обман. *Аффективный* компонент цинизма предполагает возникновение сильных негативных эмоций, включая презрение, гнев, горе и стыд. Неспособность организации достичь высоких показателей может вызывать высокомерное удовольствие, подтверждая недоверие циников. *Поведенческий* компонент организационного цинизма представлен склонностью к пренебрежительному и критическому поведению в организации [5], вплоть до контрпродуктивного поведения и вандализма [5].

Исследования показывают, что значительное количество сотрудников в разных странах крайне цинично относятся к своим организациям [3]. Междисциплинарное осмысление проблемы приводит к формулированию вывода о том, что циническое мировоззрение проникает во все сферы современной жизни, действует не только как мировоззрение, но и как способ существования человечества [1]. Современный человек в принципе становится все более циничным... «циническому поведению сопутствует мировоззрение, которое отрицает такие мотивы поведения, как стыд, вина, совесть, сострадание, сочувствие как не соответствующие эгоистическому интересу индивида» [1, с. 68].

Циничные убеждения и негативные эмоции сотрудников могут выражаться как открыто, так и скрыто посредством резкой критики организации. Прямые заявления о непорядочности организации и использование саркастического юмора сочетаются с невербальным поведением («понимающие взгляды», «закатывание глаз» и «ухмылки») [5]. Мотивы организационных действий (инициативы в области качества, участие сообщества и расширение прав и возможностей сотрудников) часто подвергаются сомнению и по поводу их успеха выражается пессимизм.

Циничное отношение может быть направлено на бизнес-организацию в целом, руководителей корпорации или другие объекты на рабочем месте [3]. Проявления цинизма могут быть обусловлены и спецификой самой профессиональной деятельности: распространяться либо на организацию в целом (организационный цинизм), либо на содержание своей профессии (профессиональный цинизм). Организационный цинизм связан с амбивалентным отношением к возможным переменам: цинизм понимается как убеждение в тщетности перемен и негативные оценки всего, что способствует развитию организации [3].

Возникает резонный вопрос о том, у каких сотрудников и в каких организациях чаще возникает организационный цинизм. По сути, речь идет о применении основных принципов социальной психологии – диспозиционизма и ситуационизма. Личностные корреляты организационного цинизма изучены недостаточно. Сведения о половых различиях в выраженности организационного цинизма противоречивы. В данных, полученных на российской выборке, установлено, что степень выраженности всех аспектов организационного цинизма у мужчин и женщин не различается [3]. Вместе с тем, обнаружен отрицательный возрастной тренд: чем старше человек и чем больше опыт работы, тем ниже все показатели организационного цинизма. Это объясняют тем, что по мере накопления опыта трудовых отношений люди становятся более терпимыми к тем организационным решениям, которые в молодости могут восприниматься как нечестные, люди меньше раздражаются и становятся более сдержанными в своем критическом поведении по отношению к организации [3].

В поисках ответа на вопрос о личностных коррелятах организационного цинизма А. Chudzicka-Czupala с коллегами установили, что высокий уровень организационного цинизма связан с низкой вовлеченностью в работу. Однако, отмечают авторы, причинно-следственные связи неоднозначны: либо человек, менее преданный работе, имеющий слабую мотивацию к ее выполнению, предрасположен испытывать цинизм, либо наоборот – цинизм снижает приверженность. Возможно, здесь срабатывает механизм «порочного круга». Кроме того, цинизм связан с низким уровнем нормативной и аффективной приверженности. Здесь также низкая привязанность может способствовать цинизму, а цинизм может снизить степень эмоциональной и нормативной привязанности и, таким образом, оказать негативное влияние на уровень идентификации с организацией [4].

Высокий уровень цинизма означает меньшую интенсивность трудовой этики, низкий уровень ценности труда, меньшую готовность действовать в соответствии с нормами морали. Более низкий уровень трудовой этики может быть результатом цинизма, но этот результат можно объяснить и тем, что высокая трудовая этика является фактором, противодействующим росту цинизма за счет увеличения обязательности и привязанности [4].

Включая в анализ предикторов организационного цинизма фактор организационной справедливости М. Маско и соавторы подтвердили гипотезу об отрицательной связи между чувством организационной справедливости и цинизмом. В организациях, оцененных как недобросовестные, доверие к работодателю также существенно снижается. Организация, честно относящаяся к своим сотрудникам, может рассчитывать на положительные оценки политики компании и участие в ее продвижении и дальнейшем укреплении [6]. В рамках подшкал анализируемых переменных самая слабая связь наблюдается при корреляции распределительной справедливости с цинизмом. Это значит, что, вопреки распространенному мнению, размер заработной платы имеет наименьшее значение среди всех видов организационной справедливости для развития циничного отношения [6].

Важное значение имеет оценка несправедливости назначенных наказаний. Сотрудники становятся более циничными и неохотно идут на изменения в организации, если считают, что они в любом случае пострадают от неблагоприятных последствий внедрения новшеств в организации. Цинизм возрастает в связи с уверенностью, что в случае неэффективности достижения предполагаемых командных целей они могут стать «козлами отпущения», которых будут обвинять в неудачах независимо от фактических вкладов в общее дело и фактических обязательств [6].

Последствием организационного цинизма может быть организационный вандализм, под которым понимается деструктивное поведение: порча, разрушение, деформация, преобразование персоналом организационной среды (материальной, информационной, культурной), наносящее ущерб (экономический, экологический, социальный) организации» [2]. Особый вид организационного вандализма – «циничный» вандализм – образован диадами смежных эмоций: отвращение + ожидание = цинизм [2]. «Циничный» вандализм демонстрируют сотрудники, которые разочаровались в социальных механизмах и авторитетах, проявляют недоверие к организации, ее целям, и не соглашались с ее организационной культурой. Это является причиной накопления собственного отрицательного опыта и невозможности открыто выражать негативные чувства. В этом случае вандализм выступает как реакция на резкие изменения в организации, например, в ситуации инновационной деятельности, как результат разочарования в новых целях, из-за разрыва между идеалами, заявленными как новая ценность, и несоответствующей им реальностью [2].

Изучать организационный цинизм – сложная задача в силу того, что существует тенденция замалчивать существующие трудности, формировать иллюзию организационного единства и благополучия. Из-за этого эффекты организационного цинизма усугубляются и у сотрудников формируется высокий уровень профессионального стресса. Значимую роль в работе по профилактике организационного цинизма, являющейся важной составляющей организационной культуры, играет руководитель организации.

Среди антипредикторов цинизма отмечают взаимное доверие работников, психологический капитал, трансформационное лидерство, вдохновляющее работников на новые успехи; моральное лидерство, интенсивное взаимодействие между руководством и рядовыми работниками, вовлеченность сотрудника в его работу, гарантию личностной автономии и справедливость в организации [3].

Таким образом, цинизм в организации, т.е. убежденность в отсутствии единства и честности в организации, негативное, критическое, а иногда даже презрительное эмоциональное отношение к организации, сарказм и осуждение того, что в ней происходит, является важной частью формирования психологической атмосферы в организации. Отметим, что восприятие и когнитивная оценка рабочей ситуации характеризуется субъективностью, и одна и та же рабочая ситуация по-разному интерпретируется, что влечет разные эмоциональные и поведенческие реакции персонала. Выяснение социально-психологических предикторов цинизма будет способствовать решению разных проблем жизнестойкости организации и работников. Особенно это важно в связи с тем, что сформированные организационные отношения оказывают сильное воздействие на взаимоотношения в обществе в целом.

Природа циничного поведения сотрудников является мультифакторной и связана как с личностными характеристиками сотрудников, так и с определенными организационными условиями. Для возникновения организационного цинизма также важен фактор времени: длительно переживающие организационную справедливость или субъективную трудовую незащищенность работники изменяют в худшую сторону свое отношение к работе и снижают свои трудовые затраты. Требуется дальнейшего исследования связь организационного цинизма с такими личностными характеристиками как локус контроля, самооффективность, диспозиционный цинизм, эмоциональный интеллект, а также с такими организационными как стиль управления персоналом, организация мотивации и стимулирование труда персонала предприятия, организационная структура управления, отношение к риску.

#### **Список использованных источников**

1. Горелова, Т.А. Цинизм как способ существования глобалистской культуры / Т.А. Горелова // Культура и общество. – 2018. – №1. – С. 65–89.
- Кружкова, О.В. Эмоциональная основа организационного вандализма: теоретическая модель / О.В. Кружкова, И.В. Девятковская, И.В. Воробьева // Российский психологический журнал. 2018. – Т. 15, № 4. – С. 179–205.
1. Павлова, М.В. Шкала организационного цинизма: адаптация русскоязычной версии / М.В. Павлова, М.М. Дзюбенко, С.К.Нартова-Бочавер // Социальная психология и общество. – 2022. – Т. 13. № 3. – С. 184–200.
2. Chudzicka-Czupała, A. Kto bywa cyniczny w pracy? Zaangażowanie w pracę, przywiązanie do organizacji i etyka pracy a cynizm organizacyjny / A. Chudzicka-Czupała, D. Grabowski, D. Adamek // Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. – 2017. – №1(114). – S. 69–86.
3. Dean, J.W. Organizational Cynicism / J.W. Dean, P.Brandes, R.Dharwadkar // The Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. № 2. – P. 341–352.
4. Macko, M. Rola poczucia sprawiedliwości i cynizmu organizacyjnego w inicjowaniu pozytywnych i negatywnych zachowań wobec pracodawcy / M.Macko, A.Grudziński // Edukacja Ekonomistów I Menedżerów. – 2014. – №31(1). – S.77–92.