

**Н.Ю. Самыкина,
Самарский университет;
Е.А. Чеверноженко,
Самарский университет**

ЛИЧНОСТНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УСТОЙЧИВОГО ПОВЕДЕНИЯ¹⁷

Статья посвящена исследованию личностных и организационных предпосылок формирования устойчивого поведения личности. Устойчивое поведение рассматривается как поведение в соответствии с ценностями концепции устойчивого развития. В исследовании выявлено, что люди, демонстрирующие устойчивое поведение, не имеют специфических выраженных личностных особенностей. При этом они демонстрируют вовлеченность в работу организации, которая транслирует ценности устойчивого развития.

Ключевые слова: устойчивое поведение, ценность, временная перспектива, вовлеченность, организационная культура.

**N.Y. Samykina,
Samara University;
E.A. Chevernozhenko,
Samara University**

INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL DETERMINANTS OF SUSTAINABLE BEHAVIOR

The article is about the research on individual and organizational prerequisites that form sustainable behavior. Sustainable behavior is treated as the behavior, demonstrated in alignment with the values of the concept for sustainable behavior. Research reveals that people, who demonstrate sustainable behavior, do not have specific individual determinants. At the same time, these people demonstrate high level of engagement and inclusion with the employer and its values that also include sustainable behavior.

Keywords: sustainable behavior, value, time perspective, engagement, organizational culture.

¹⁷Самыкина Наталья Юрьевна – победитель грантового конкурса Стипендиальной программы Владимира Потанина 2022/2023

В современном мире, наполненном противоречиями, кризисами и сложными жизненными ситуациями, людям необходимы ориентиры, поддержка и уверенность в происходящем. Только в этом случае они могут выступать в качестве субъектов устойчивого поведения.

В данной работе под устойчивым поведением понимается поведение людей, основанное на особых ценностях, нормах, убеждениях и ответственности за своё поведение, нацеленное на обеспечение благополучия всех существ на земле, включая заботу о нынешнем и будущих поколениях. Фактически, это поведение в соответствии с ценностями концепции устойчивого развития.

Устойчивое развитие определяется как установка, отвечающая потребностям настоящего, но не лишаящая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности. Основой Стратегии устойчивого развития является идея сбалансированности между окружающей средой и ее ресурсами, экономикой и населением Земли. Цель Стратегии устойчивого развития – выработать основные пути и способы приспособления жизни к глобальным изменениям [1].

Идеи устойчивого развития сфокусированы на заботе о людях, их качестве жизни и психологическом благополучии через удовлетворение потребностей каждого и сохранение окружающей, в том числе, социальной, среды. Как отдельные люди, так и целые сообщества участвуют в достижении целей устойчивого развития посредством вовлечения в ежедневное устойчивое поведение. В этом смысле устойчивое поведение – это набор внутренних правил и действий, результатом которых становится сохранение природных и социальных ресурсов, проэкологичное, разумное, часто альтруистичное поведение [2]. Такое поведение позволяет сохранять природу, многообразие и принятие самых разных людей в обществе, что является первым значительным вкладом в качество жизни и благополучие людей во всем мире.

Устойчивое поведение имеет позитивные психологические последствия для личности, которая его придерживается. Отмечено, что у таких людей повышается уровень удовлетворенности жизнью, персональная эффективность, психологическое благополучие, такие люди быстрее восстанавливаются после больших физических и психоэмоциональных нагрузок, чаще чувствуют себя счастливыми и даже чаще испытывают удовольствие [3].

Иначе говоря, устойчивое поведение – это не просто стремление осуществить собственное благополучие, а, скорее, быть причастным к всеобщему благополучию человечества, принимая всё многообразие людей, мотивов,

ценностей, стремлений и увлечений, всё многообразие людей и отношений, какими бы удивительными они ни казались, понимая и принимая ценность природы, поддерживая экологические ресурсы. Чаще всего тема устойчивого поведения раскрывается в социологических, философских, экономических, биологических публикациях. Соответственно, в рамках психологической науки становится актуальным вопрос описания детерминант устойчивого поведения.

Идея данной работы основана на положении Курта Левина о том, что поведение есть функция от личности и среды, а значит, чтобы изучить поведение, мы должны изучать личностные и средовые характеристики, которые способствуют устойчивому поведению [4].

В ходе изучения литературы по проблеме было выдвинуто предположение, что люди, которые демонстрируют устойчивое поведение, будут отличаться выраженностью определенных личностных черт (честность, доброжелательность, добросовестность, открытость опыту), ценностями универсализма, служения, безопасности и ориентацией на будущее.

В свою очередь, организационными условиями такого поведения могут являться предпринимательский тип корпоративной культуры и уровень информированности об участии организации в стратегии устойчивого развития. В настоящем исследовании организационная среда изучалась как наиболее значимая, насыщенная, контактная и актуальная для взрослого человека, который в данной организации работает. При этом национальные, религиозные, образовательные и другие средовые факторы остались за рамками изучения.

Исследование проводилось с помощью следующих методик: анкета отношения к проблеме устойчивого развития; шестифакторный опросник НЕХАСО; ценностный опросник Шварца; опросник временной перспективы Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI); опросник для диагностики организационной культуры (по методике К. Камерона и Р. Куинна); опросник вовлеченности Q12 по версии Gallup.

Выборка исследования составила 64 респондента в возрасте от 30 до 55 лет, имеющих постоянную работу в трех коммерческих организациях. Предварительное знакомство с информационными ресурсами этих организаций показало, что все эти структуры позиционируют себя в качестве участников программ по устойчивому развитию.

В ходе исследования было получено, что только 40 человек из 64 (62 %) знакомы с понятием устойчивого развития и понимают его содержание. При этом практически все респонденты ответили, что устойчивое поведение

для них проявляется, в первую очередь, в экологичном, осознанном поведении, а остальные цели стратегии им не знакомы. 30 человек из 64 (50 %) активно участвуют в проектах, посвященных устойчивому развитию и реализуемых в их организациях. Эти 30 человек составили экспериментальную группу. Остальные 34, не участвующие в проектах, вошли в состав контрольной группы.

На вопрос об актуальности и доступности тех или иных целей устойчивого развития для мира респонденты отвечали следующим образом.

Самыми актуальными целями оказались: обеспечение продовольственной безопасности и поддержание здорового образа жизни. При этом первая цель попала в ранг труднодостижимых, а вторая – доступных. Одной из самых труднодостижимых, но при этом значимых, оказалась цель по обеспечению населения недорогой энергией. Самыми незначимыми и при этом доступными оказались цели обеспечения качественного образования для всех и гендерного равенства. Различий по значимости и доступности целей в экспериментальной и контрольной группах не было выявлено.

Далее изучались личностные особенности респондентов. Ожидалось, что люди, вовлеченные в проекты устойчивого развития (экспериментальная группа), будут превосходить респондентов контрольной группы по добросовестности, доброжелательности и открытости опыту. Именно такие характеристики обычно приписываются людям с устойчивым поведением. Однако было получено, что результаты по всем шкалам не различаются в одной и другой группе.

Различия отсутствовали и по методике Шварца, хотя предполагалось, что такие ценности, как универсализм, безопасность и доброта, будут более актуальны и значимы для людей с устойчивым поведением.

Отсутствие различий между группами было зафиксировано и по методике временной перспективы личности.

Получается, что личностные особенности не связаны с устойчивым поведением. Точнее, они могут быть первичными предпосылками, которые находят свою актуализацию и дальнейшую реализацию через организационные и культурные условия.

Реальное влияние на формирование устойчивого поведения оказывает организационная культура и, возможно, другие социальные (культурные) факторы, а также уровень вовлеченности сотрудников в ценности компании, которая реализует стратегию устойчивого развития, и желание участвовать в успехах компании и строить в ней свою карьеру.

Фактически речь идет о том, что в специально смоделированных условиях можно добиться устойчивого поведения от людей, независимо от их личностных особенностей, а именно: вовлекать сотрудника в ценности и миссию компании; мотивировать и поощрять сотрудника за реализацию этих ценностей; транслировать цели устойчивого развития как цели компании и поощрять людей, демонстрирующих устойчивое поведение на рабочем месте и за его пределами.

Список литературы:

1. Цели в области устойчивого развития ООН // <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>
3. Gardner G., Prugh T. State of the World 2008. NY: W.W. NORTON & COMPANY, 2008. 293p.
4. Rickaby M.A., Glass J., Fernie S. Conceptualizing the Relationship between Personal Values and Sustainability // Administrative Sciences. 2010. № 10 (1). // https://www.researchgate.net/publication/339833280_Conceptualizing_the_Relationship_between_Personal_Values_and_Sustainability-A_TMO_Case_Study
5. Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб, 2000. 368 с.