

Хонский Сергей Игоревич,
Белорусский государственный университет,
кафедра психологии, старший преподаватель

Sergey I. Khonskiy
Belarussian State University
Senior lecturer

Пугач Анастасия Сергеевна
Белорусский государственный университет,
кафедра психологии, студентка 3 курса
г. Минск, 220004
Республика Беларусь
ул. Кальварийская, 9. каб. 428
psy@bsu.by

Anastasiya S. Pugach
3rd year student
Kalvaryiskaia str. 9, room 428
Minsk Republic of Belarus 220004

ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКОВ, СКЛОННЫХ К ВОРОВСТВУ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

PERSONAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES WHO ARE PRONE TO THEFT IN THE WORKPLACE

Резюме: Статья посвящена проблеме воровства сотрудников на рабочем месте. Авторами на основании проанализированных исследований описываются личностные характеристики сотрудников, которые в большей или меньшей степени склонны к воровству на работе.

Abstract: The article discusses the phenomenon of employee theft in the workplace; the personal characteristics of employees who have high and low level of prone to theft at work have been identified based on the research review.

Ключевые слова: личностные характеристики сотрудников, склонность к воровству, воровство на рабочем месте

Key words: personal characteristics of employees, the propensity to theft, theft in the workplace

В течение развития юридической психологии и её разделов по-разному ставился и решался вопрос, какие характеристики присущи личности преступника, способного с большей вероятностью совершить действия, классифицируемые как воровство. В настоящее время также трудно констатировать наличие ярко выраженного профиля личности, который позволил бы диагностировать склонность индивида к воровству.

Результаты как западных, так и российских исследований показали: около 10% сотрудников не решатся на воровство ни при каких обстоятельствах; еще 10% пойдут на подобное преступление при любых условиях. Оставшиеся 80% – в принципе не мошенники, но если внешние обстоятельства подтолкнут к

подобному шагу, то они смогут преступить черту [1]. По данным исследовательского центра рекрутингового портала «Superjob.ru» была получена следующая информация: 30% респондентов от общего числа участников (представителей российских компаний) сообщили о том, что в их компаниях сотрудники время от времени воруют (посуду, салфетки, вешалки, чистящие средства и пр.) [2]. Вместе с тем, необходимо учесть, что, несмотря на анонимный формат проведения данных опросов, часть респондентов могли сокрыть факты воровства или вовсе не вспомнить в силу действия механизмов психологической защиты о данных фактах.

Таким образом, проблема изучения личности сотрудника, склонного к воровству на рабочем месте, в настоящее время является актуальной, и её изучение находится на пересечении юридической и организационной психологии, а также психологии личности в контексте изучения концепта благонадёжности личности.

Как утверждают М. Готтфредсон и Т. Хирши, причиной преступности на индивидуальном уровне является низкий самоконтроль личности. Согласно этой теории, низкий уровень самоконтроля в значительной степени является следствием неэффективного воспитания детей и характеризуется наличием шести поведенческих черт: импульсивность, предпочтение простых задач сложным, склонность к риску, предпочтение физической деятельности над умственной, эгоцентризм и быстрая возбудимость. Эти характеристики поведения проявляются в любых формах поведения, которые используются для удовлетворения потребностей и желаний индивида с низким самоконтролем (включая различного рода преступления) [3].

Также было выявлено, что сотрудники, характеризующиеся истероидностью и гипертимностью, обладают высоким потенциалом совершения противоправных действий на рабочем месте, в том числе краж [4].

При продолжительном и многочисленном обследовании надежных сотрудников и мошенников (обследование проходило в течение трёх лет и охватило 461 испытуемых) удалось построить объяснительную

(концептуальную), функциональную, графическую и математическую модели нравственной надежности личности.

Применяя эти теоретические и методологические положения, авторам удалось установить, что ценностно-смысловая сфера нравственно надежного сотрудника, в отличие от сотрудников, склонных к различного вида мошенничеству, содержит значения и ценности, которые определяют его позитивное отношение к этическим нормам. Значения денег имеют смысл как «средства удовлетворения потребностей и развития бизнеса», а не символов успеха, власти, престижа и счастья.

Значения и смыслы, которыми оперирует надежный сотрудник, адекватны нравственным ценностям добра и зла. Они не деформированы, понятия законности и справедливости имеют самостоятельное значение и не подменяют друг друга, оценки правильности и допустимости своих поступков не подвержены межличностным отношениям и от этого более объективны [5].

Также авторами был проведен дополнительный нравственно-психологический анализ ценностно-смысловой сферы мошенников, исходя из которого, они сделали следующие выводы.

«Субъективные нравственные ценности надежных и ненадежных сотрудников принципиально противоположны признакам «добро–зло», «трудолюбие – лень», «честность – обман», «верность – коварство», «благо для себя и своих близких–благо для других людей». Сами мотивы как побудительная сила возникают в результате осознания, во-первых, своей потребности, а во-вторых, как результат смыслообразования. В сознании мошенников, как показали результаты анонимного анкетирования, нравственные ценности извращены» [5, с. 164].

П. Томс, П. Уолпер, К.С. Скотт и Д. Джонс утверждают, что сотрудники, имеющие низкий уровень организационной лояльности, в большей степени способны совершить кражу на работе [6]. Сила связей сотрудника и организации базируется на ценностных нормах, которые существуют в организации. Здесь допустимо упомянуть внешние факторы, которые могут

повлиять на личность сотрудника. К внешним факторам можно отнести: отсутствие контроля начальства над подчиненными, отсутствие рамок дозволенности сотрудникам, лояльное отношение к мелким хищениям у начальства, лояльное отношение сотрудников к «ворам». Здесь очень уместно высказывание Ф. Бэкона: «Возможность украсть создает вора» [7]. Некоторые исследователи полагают, что неудовлетворенность работой является самой важной причиной хищений среди сотрудников на рабочем месте [8].

Б. Холлингер и Дж. Кларк выделили пять общих причин хищений на рабочем месте, которые мы можем отнести к внешним факторам, оказывающим влияние на личность сотрудника, склонного к хищению:

1) экономическое давление (например, сотрудники крадут у компании, потому что у них есть финансовые проблемы)

2) демографические причины (например, сотрудники совершают кражи в связи с принадлежностью к группе, имеющей данную склонность)

3) возможность совершить хищение (например, сотрудники будут совершать кражи, если им предоставляется шанс)

4) отношение (например, сотрудники воруют, потому что они недовольны некоторыми аспектами деятельности компании)

5) социальные нормы (например, индивиды крадут, потому что считают поведение приемлемым в социальной системе) [9].

Для изучения сотрудников склонных к хищению, необходимо выяснить их интересы за пределами рабочего места и модели их поведения с другими индивидами. По данным J. W. Kennish, увлечённость азартными играми, высокие долги, финансовые потери, внебрачные отношения и связанный с этим шантаж, чрезмерное употребление алкоголя и психоактивных веществ являются причинами, по которым сотрудники прибегают к хищениям на рабочем месте [10]. Исходя из этих характеристик, при оценке мотивационно-личностного профиля сотрудника важно обращать внимание на такой предиктор потенциального противоправного поведения на рабочем месте, как конформность. С предположением, что конформность индивида может

являться характеристикой, катализирующей противоправное поведение, согласно S.T. Fiske [11].

Согласно A. J. Zell, можно выделить три фактора, которые мотивируют сотрудников к тому, чтобы что-либо украсть у своего работодателя:

1) сотрудники чувствуют, что им недостаточно платят;

2) сотрудники считают, что с ними некорректно обращаются, не уважают их навыки и идеи;

3) сотрудники чувствуют, что работодатель получает много денег за счёт их тяжёлого труда, и рассматривают хищения как способ получить свою долю денег, которые, по их мнению, должны достаться им [11].

T. A. Buckhoff предлагает модель «треугольника мошенничества», чтобы объяснить, что мотивирует сотрудников совершать хищения. Три основных элемента, которые, по мнению исследователя, являются общими для всех типов и схем мошенничества: возможность, давление и рационализация. Многие сотрудники испытывают финансовое давление и лишены честности, следовательно, когда есть возможность, часто происходит акт мошенничества, в том числе хищения. T. A. Buckhoff далее добавляет, что 80% всех мошеннических действий (в том числе воровства) на рабочем месте совершаются сотрудниками в одиночку. Это позволяет нам предположить, что для работников, совершающих хищения на рабочем месте, может быть характерен высокий уровень склонности к риску [12].

Таким образом, сотрудник, склонный к воровству на рабочем месте, характеризуется следующими особенностями: неудовлетворённость работой, отсутствие интереса к работе (часто сопровождается низкой заработной платой), низкий уровень развития морально-этических норм, высокая мотивация достижения успеха (при отсутствии профессионального роста), склонность ко лжи, высокая склонность к риску, гипертимность, истероидность, конформность, склонность к рационализации, низкий уровень самоконтроля, эмоциональной устойчивости и организационной лояльности.

Сотрудник, в меньшей степени склонный к воровству на рабочем месте, обладает следующими характеристиками: удовлетворенность работой, интерес к работе (часто не коррелирует с заработной платой), четко сформулированные морально-этические нормы, мотивация избегания неудач, низкая склонность к риску, высокий уровень самоконтроля, эмоциональной устойчивости и организационной лояльности.

1. Москвичев, С.Г. Мотивация, деятельность и управление / С.Г. Москвичев. Киев : КНЭУ, 2003. 490 с.
2. Ritchie, S. Motivation management / S. Ritchie, P. Martin. Farnham : Gover, 1999. 293 p.
3. Michael, G. A General Theory of Crime / G. Michael, T. Hirschi. Palo Alto : Stanford University Press, 1990. 321 p.
4. Спирица, Е. Психология лжи и обмана: как разоблачить лжеца / Е. Спирица. СПб. : Питер, 2016. 272 с.
5. Герчиков, В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление / В.И. Герчиков // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование ; под ред. В.В. Щербины. М. : НИГО, 2004. С. 212-231.
6. Thoms, P. The Relationship between Immediate Turnover and Employee Theft in the Restaurant Industry / P. Thoms, P. Wolper // Journal of Business and Psychology. 2001. №15. P. 561-577.
7. Зайцева, Н.А. Сотрудники воруют: кто виноват и что делать? / Н.А. Зайцева // Управление корпоративной культурой. 2014. №4. С. 168-274.
8. Boye, M.W. Organizational culture and employee counterproductivity / M.W. Boye, J.W. Jones // Antisocial behavior in organizations ; In R.A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.). Thousand Oaks : Sage, 1997. P. 172-184.
9. Hollinger, R. Theft By Employees / R. Hollinger. Lexington : Lexington Books, 1983. 223 p.
10. Christofer, D.A. Small business pilfering: the «trusted» employee(s) / D.A. Christopher // Business Ethics: A European Review. 2003. Vol. 12. № 3. P. 284-297.
11. Fiske, S.T. Social Beings: Core Motives in Social Psychology / S.T. Fiske. 2nd ed. NY : John Wiley & Sons. 2009. 694 p.
12. Buckhoff, T.A. Preventing Employee Fraud by Minimizing Opportunity / T.A. Buckhoff // The CPA Journal. 2002. Vol. 72. № 3. P. 64-66.