

УДК 17.026

Ю. А. Горбунова, И. В. Девятковская*Уральский государственный педагогический университет*

ПРИРОДА ДЕСТРУКТИВНОГО ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ: ВЕРСИИ НАТУРАЛИСТИЧЕСКОЙ АНТРОПОЛОГИИ¹

Выполнен анализ природы деструктивного организационного поведения с точки зрения натуралистической антропологии. Корпоративная антропология сосредотачивает свое внимание на уникальном в организационном поведении, руководствуясь подходами этнометодологии, культурой антропологии и микросоциологии. В свою очередь увидеть общее, универсальное в деструктивном поведении персонала позволяет философская антропология. Проанализированы антропологические основания такой формы деструктивного поведения персонала как социально-психологический вандализм. В рамках философско-антропологического подхода (а именно натуралистического дискурса) подвергается критике редукция витального начала в человеке к агрессивному и разрушительному и утверждается естественный характер созидательных, конструктивных ориентаций человека. Обосновывается положение, что природа человека амбивалентна: она выступает детерминантой деструктивного организационного поведения, вместе с тем в ней заложены возможности преодоления деструктивности.

Природа человека, натуралистическая антропология, организационное поведение, деструктивность, деструктивное поведение персонала, социально-психологический вандализм

В современных условиях развития корпоративного мира управление поведением сотрудников выступает важнейшим фактором эффективности деятельности организации. Организационное поведение характеризуется поведением штата основных сотрудников организации в типовых ситуациях, связанных с выполнением производственных задач. Его характеристики определяются степенью усвоения репертуара ролей, обеспечивающих реализацию характерных для данного сотрудника функций. Учитывая роль конструктивного поведения персонала в достижении целей организации, актуальным представляется изучение деструктивного организационного поведения и поиск путей его профилактики. Исследование различных форм деструктивного поведения в организации является сложной мультидисциплинарной задачей, представляющей интерес для всего спектра наук о человеке. Традиционно психология и социология, ориентированные на исследование деструктивного поведения персонала как феномена в его объективированных формах, формируют теоретическую и эмпирическую базу для принятия управленческих решений в конкретной области. При этом познание частного, локального, изучение и решение отдельных кейсов – управленческих ситуаций – оставляют за скобками вопрос о природе деструктивного организационного поведения, его универсальных антропологических основаниях. В свою очередь «антропологическая интерпретация» (О. Ф. Больнов) этого феномена позволяет, на наш взгляд, восполнить недостаток специально-научных знаний, а

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ № 17-06-00819 «Модель организационного вандализма персонала: модераторы, средовые предикторы и методы профилактики».

исследование природы деструктивного поведения персонала, опирающееся на философско-антропологические представления о природе человека, может выступать в качестве теоретико-методологической основы превенции деструктивности.

Деструктивное поведение персонала рассматривается в конкретно-научном дискурсе как многомерное явление. В управленческой литературе описано многообразие форм деструктивного поведения в организации. При этом не существует единого подхода к их классификации. Так, А. М. Лялин выделяет следующие виды деструктивного организационного поведения: агрессивное, нарциссическое (эгоцентрическое), ригидное, неэтичное, психически обусловленное деструктивное поведение (вследствие синдрома дефицита внимания и гиперактивности, тревожности, фобии, депрессии, посттравматического расстройства, нервного истощения, химической аддикции) [1, с. 142]. В данном случае автор акцентирует внимание на социально-психологических формах деструктивного организационного поведения, причем критерий их выделения остается неопределенным.

П. Е. Спектор, С. Фокс и Т. Домагальски объединяют различные виды деструктивного организационного поведения в следующие группы: агрессивное поведение по отношению к коллегам по работе; некачественное выполнение своих должностных обязанностей; саботаж (в том числе поломка собственности организации, воровство, абсентеизм, выражающийся в опозданиях, умышленном увеличении перерывов и т. д.). [2]. В такой классификации виды деструктивного поведения различаются в зависимости от направленности разрушительных действий персонала.

Интерес представляет классификация, предложенная Д. А. Нарожной, где критерием выделения различных форм деструктивного трудового поведения является уровень нарушения. Такая классификация включает деструктивные формы поведения, нарушающие социальные нормы и предписания (сплетни, оскорбления и т. д.), деструктивные формы поведения, нарушающие дисциплинарные предписания (опоздания, некачественное выполнение заданий, прогулы и т. д.), деструктивные формы поведения, нарушающие административные предписания (мелкое хищение, уничтожение или повреждение имущества и т. д.); деструктивные формы поведения, нарушающие уголовные предписания (мошенничество, воровство и т. д.) [3].

Схожую классификацию, основанную на критерии нарушения норм, предписаний и выхода работника за пределы ролевых ожиданий и требований, предлагают В. В. Адамчук, О. В. Ромашов и М. Е. Сорокина, выделяя противоправное деструктивное поведение, административно-управленческое (превышение прав и полномочий или невыполнение обязанностей), дисфункциональное (профессиональная некомпетентность), индивидуально-целевое (личный эгоизм) и групповой эгоизм; имитационное поведение, псевдоактивность, крайне ригидное, консервативное поведение и сопротивления инновациям, девиантное, связанное с реализацией ассоциативных привычек и склонностей [4]. В целом, деструктивное поведение здесь характеризуется как аномативное.

Организационный вандализм также необходимо рассматривать как форму деструктивного поведения персонала, а именно как социально-психологическое явление, проявляющееся в несанкционированном изменении (порче, разрушении, деформации, преобразовании и пр.) персоналом организационной среды (материальной, информационной, культурной, социально-психологической), наносящем экономический, экологический и социальный ущерб организации [5]. Сегодня одной из востребованных и весьма креативных областей научного поиска становится изучение социально-психологического вандализма как изменения соци-

ально-психологической среды организации, целью которого является деструкция системы межличностных и деловых взаимоотношений, разрушение социально-психологического климата в трудовом коллективе. Приведенные уже классификации включают в себя различные формы социально-психологического вандализма (эгоизм, сплетни и оскорбления, агрессия и т. д.), не смотря на то, что авторы не обращаются к данному концепту. Наиболее распространенными и известными формами деструктивных социально-психологических отношений в организации сегодня выступают моббинг, боссинг и буллинг. Подобные формы деструктивного поведения персонала рассматриваются как те, что наносят ущерб не только материальной среде организации, но и конструктивным коммуникативным практикам, системе социальных связей, репутации, традициям, кадровой безопасности, кадровому потенциалу организации и личности отдельного работника [6].

Вопрос о детерминантах деструктивного организационного поведения решается в отечественной науке в рамках субъективистского и средового, реже – комплексного подходов.

В качестве личностных (субъективных) факторов, детерминирующих деструктивное организационное поведение, рассматривается близость личностных и организационных норм, а также лабильность/ригидность когнитивной картины мира сотрудника. Так, близость личностных норм поведения и ценностей сотрудника, принятым, одобряемым и разделяемым в организации нормам и ценностям способствует формированию конструктивных форм организационного поведения. В противном случае сотруднику необходимо принять нормы и ценности организации, что может сопровождаться в том числе и намеренным проявлением деструктивных форм взаимодействия. Если же нормы и ценности сотрудника существенно отличаются от организационных, и он не готов их принять, то лучшей профилактикой деструктивного поведения будет являться уход из организации.

Несмотря на то, что сегодня появляются отдельные исследования, относящиеся к средовым детерминантам деструктивного организационного поведения слабость социально-экономических и политико-правовых институтов (в том числе в сфере регулирования трудовых отношений и социального контроля), социальную аномию и дезорганизацию, распространение культуры потребления, ценностный релятивизм, нетерпимость и т. д., чаще всего в качестве средового фактора в них рассматривается корпоративная культура, закрепляющая определенные одобряемые формы поведения в данной организации. Таким образом, попадая в среду, способствующую развитию моббинга, боссинга или буллинга, сотрудник может допускать или отвергать для себя нормальность и приемлемость этих форм деструктивного поведения.

Итак, отечественная наука ориентируется преимущественно на инвентаризацию различных форм деструктивного поведения персонала, рассматривая их как проявление индивидуальных особенностей сотрудника в конкретной ситуации, как реакцию личности на социальную и корпоративную среду. При этом познание уникального (личностного или средового, корпоративного, реже – кросскультурного), но не универсального в деструктивном поведении персонала обуславливает некоторую фрагментарность исследований в данной области, сложность классификации, локальность выводов и слабый уровень концептуализации.

На наш взгляд, обращение к философско-антропологическим концепциям может способствовать развитию новых методологических подходов к исследованию и профилактике деструктивного организационного поведения. В отличие от психологии и социологии философская антропология позволяет обнаружить единую природу различных форм разрушительного, аномативного поведения персонала, рассматривая их как выражение приро-

ды человека. В этом случае фундаментальное значение для понимания природы деструктивного организационного поведения и построения на этой основе философии корпоративного управления приобретают антропологические споры о добре или зле как изначальных свойствах человеческой природы, о естественном, врожденном или искусственном, приобретенном характере деструктивных и конструктивных ориентаций человека.

Необходимость обращения к антропологическому знанию осознается сегодня на уровне менеджмента организаций. Для принятия управленческих решений в сфере профилактики деструктивного поведения персонала руководители все чаще включают в свою исследовательскую команду антрополога. Однако антрополог, изучая персонал организации как «корпоративное племя» (Д. Браун, И. Крамер), тяготеет к методологическим подходам микросоциологии, культурной антропологии и этнографическим техникам. Несмотря на отдельные попытки раскрыть антропологические основания организационного поведения (Г. Р. Латфуллин, Л. П. Пискунова, П. В. Романов), организационных конфликтов и деструктивного поведения персонала (М. С. Агафонова, К. В. Злоказов и В. Б. Куликов) и развитие корпоративной антропологии на Западе наряду с отечественной социальной антропологией организаций, организационной антропологией (Ю. М. Резник, П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова, Н. В. Богатырь), управленческой антропологией (В. М. Шепель), можно утверждать, что методология философско-антропологического исследования, базовым принципом которой является выведение природы деструктивного организационного поведения из природы человека, в настоящее время не выработана.

С позиции философской антропологии природа человека есть одновременно и детерминанта деструктивного организационного поведения и ресурс созидания, противостояния деструктивности.

Принимая во внимание теоретико-методологические споры вокруг понятия природы человека (от попыток некритичной взаимозамены понятий природы и сущности человека, выражающих предзаданность человеческого существования, до отказа экзистенциальной антропологии от всякого рода эссенциализма), мы будем обращаться к данному понятию, имея в виду самый строгий его смысл, исходящий из понимания природы как *natura*.

На наш взгляд, понятие «природа человека» может получить адекватное толкование лишь в рамках натуралистической антропологии, действительно признающей наличие естественного начала, природы как базиса человеческого существования. Так, Г. Плеснер полагал, что природа – «совершенно полная действительность, которая становится для человека переживанием и поддерживает его от рождения до смерти как фундамент и среда его существования» [7, с. 99]. К. Лоренц вслед за З. Фрейдом критиковал чрезмерное человеческое самомнение, гордыню и внутреннее сопротивление, мешающие признать, что наше поведение подчиняется законам природы [8]. В свою очередь А. Маслоу утверждал, что «человек действительно наделен собственной, только ему присущей природой, действительно обладает внутренним стержнем, костяком инстинктоидных тенденций и возможностей» [9].

Такие представления о природе человека сохраняют свое значение и на фоне радикальных антропологических трендов современности: даже практики преобразования человеком собственной биологии и телесности (от генной инженерии и смены пола или расы до киборгизации и чипизации интеллекта), безусловно порождающие отчуждение от биологической природы, не делают человека внеприродным существом. При этом в рамках натуралистической антропологии исключается неподвижное, эссенциалистское, «вневременное» и внеисторическое понятие

природы человека, природа оказывается не данностью, предопределяющей человеческое существование, а скорее тем, чем распоряжается, располагает человек [10, с. 221].

В натуралистическом дискурсе, переживающем сегодня своеобразный бум в связи с развитием этологии, приматологии и нейробиологии, сложилось, по крайней мере, два противоположных методологических подхода к пониманию природы человека.

Характерной чертой первого подхода, редукционистского по своей сути, является абсолютизация естественной деструктивности и противопоставление животного начала и человеческого.

Так изучение Конрадом Лоренцем закономерностей человеческого поведения по аналогии с поведением животных отражает позицию зооцентризма. Согласно К. Лоренцу, агрессия как «так называемое зло» не является проявлением нравственного несовершенства, человеческой слабости, но она представляет собой природную данность, определяющую сущностные характеристики человека как конфликтующего существа. При этом сущность человека, детерминированную природой, не представляется возможным изменить, а мера агрессии, которой наделено живое существо (включая человека), не может быть уменьшена. Деструктивное поведение (в том числе такая его форма, как моббинг или травля) есть выражение естественного агрессивного начала. Деструктивность, согласно К. Лоренцу, носит универсальный характер и не обусловлена личностными факторами. Кроме того, он подчеркивал спонтанность агрессии, независимость ее проявлений и от определенных внешних условий.

В свою очередь ответственная мораль, по мысли австрийского этолога, присуща лишь человеку и представляет собой ту силу, которая способна подчинить животное начало в нем: «человек не смеет слепо следовать своим врожденным наклонностям, а должен учиться властвовать над ними и ответственно контролировать их проявления» [8]. Размышляя в духе фрейдизма об управлении деструктивным поведением, австрийский этолог особое значение придает не моральным запретам, табу, но переориентированию агрессии и сублимации как способам «обезвреживания» агрессивного начала и врожденной враждебности.

Геноцентристский вариант редукционистского подхода представлен в работах Ричарда Докинза, утверждающего, что эгоистичный ген определяет поведение человека. По мысли британского этолога, природе человека чужд альтруизм: «Давайте попробуем учить щедрости и альтруизму, ибо мы рождаемся эгоистами... Просто научиться альтруизму при этом может оказаться труднее, чем если бы мы были генетически запрограммированы на альтруизм» [11]. Альтруизм, таким образом, требует самоконтроля, культивирования, возвышения человека над собственной природой, в то время как эгоизм является биологической данностью.

Также как и К. Лоренц, Р. Докинз противопоставляет мораль деструктивной природе человека, искусственное (альтруизм) – естественному (эгоизму), возлагая надежды на воспитание и самосовершенствование: «Человек обладает силой, позволяющей ему воспротивиться влиянию эгоистичных генов, имеющихся у него от рождения... Мы способны даже намеренно культивировать и подпитывать чистый бескорыстный альтруизм – нечто, чему нет места в природе, чего никогда не существовало на свете за всю его историю» [11]. Можно утверждать, что управление деструктивным поведением связано по мысли Р. Докинза с сопротивлением человека собственной природе, с самоограничением. Наиболее действенными способами формирования конструктивных ориентаций становятся, таким образом, принуждение и аскетизм.

В целом, для подхода, представленного в работах К. Лоренца и Р. Докинза, характерны отказ от традиционной маркировки природного начала в человеке как злого и утверждение скорее ценностной «нейтральности» животной агрессии и генного эгоизма. Ответ-

ственность, доброжелательность, альтруизм, сочувственное поведение человека, согласно данной версии натуралистической антропологии, имеет надживотный характер и отражает способность человека противодействовать собственной природе. В свою очередь конструктивные ориентации человека «противоестественны», неконфликтное поведение нельзя объяснить биологической целесообразностью.

Подобное методологическое упрощение – абсолютизация деструктивного, конфликтного характера природы человека – подвергается критике уже внутри натуралистического дискурса. Противоположный подход построен на преодолении традиционного дуализма (противопоставления человеческого и животного) и утверждении холистичности природы человека, ее несводимости к деструктивности.

Так, А. Маслоу, призывая критически относиться к экстраполяции этологических данных на антропологические исследования, указывал на несостоятельность зооцентризма как ошибочного представления об агрессивности природного начала в человеке. Более того, подобный редукционистский подход, наполненный цинизмом и уничижающий человека, психолог объявил псевдонаучным и антигуманистичным. Мизантропологии и пессимизму как представлению об изначальной жестокости человеческой природы и отрицанию возможности совершенствования человека А. Маслоу противопоставляет идею поиска ценностей в биологической природе человека: «Если биологическое наследие человека – животное наследие, то главным образом оно является наследством, доставшимся нам от высших приматов, а высшие приматы скорее дружелюбны, чем агрессивны» [9]. Агрессия, с точки зрения А. Маслоу, является преимущественно реактивным поведением. В свою очередь дружелюбие, стремление к конструктивному общению, сотрудничеству являются фундаментальными характеристиками человека как живого существа.

Франс де Вааль также предлагает отказаться от представления о животном мире в гоббсовском ключе как о «пространстве звериной жестокости и арене кровавых пиршеств» [12, с. 10]. В отличие от К. Лоренца и Р. Докинза он находит истоки нравственности в животном мире, а не за его пределами. Если приматолог Джейн Гудолл, на исследования которой ссылается Ф. де Вааль, утверждала что «в поступках человека всегда присутствует элемент нравственной оценки и моральных обязательств, неведомых шимпанзе» [13], то сам нидерландский этолог отрицает надбиологический характер нравственности, полагая, что нравственность исходит изнутри, представляет часть нашей биологии, встроена в человеческую природу. Исследователь выступает против циничного подхода к оценке природы человека, в рамках которого нравственность рассматривается как «тонкий налет лоска поверх кипящих в человеке отвратительных склонностей» [12, с. 53]. Человек, согласно Ф. де Ваалу, – это «биполярная обезьяна»: от природы людям присущи жесткость, деспотизм, агрессия, с одной стороны, и эмпатия как чувствительность к страданиям других, отзывчивость, альтруизм, взаимопомощь, – с другой. Так, наблюдая за тем, как среди приматов конфликты сменяются восстановлением социальных отношений, примирением, Ф. де Вааль приходит к выводу о биологической основе конструктивной ориентации человека на сотрудничество и установление дружественных связей.

Отечественный этолог М. Л. Бутовская также настаивает на амбивалентности природы человека, тесной взаимосвязи агрессии и альтруизма, кооперации в человеческом обществе, имеющих отчетливые эволюционные корни: «Агрессия и альтруизм часто рассматриваются как антиподы, но в контексте социального континуума эти формы поведения часто сосуществуют и тесно переплетены между собой» [14, с. 298]. Так, например, М. Л. Бутовская связывает чувство вины человека с повышенным уровнем психологического дискомфорта, испытываемым агрес-

сорами, что наблюдается и в группах человекообразных обезьян [15], придерживаясь, также как и Ф. де Вааль, идеи естественного происхождения механизмов контроля агрессии. Осознание того, что агрессивный конфликт угрожает единству, стабильности группы, и стремление к миру характерно, по мнению М. Л. Бутовской, и для животного, и для человека.

Таким образом, представленный подход отличает отказ от редукции животного поведения к деструктивным формам и противопоставления нормативного, должного, с одной стороны, и естественного, сущего, с другой, в поведении человека. Преимущества натуралистического взгляда на человека заключаются в отказе от ориентации на поиск радикальных различий человеческого и животного, от аргументов в пользу мнимого превосходства человека. Вместе с тем, натуралистической антропологии еще только предстоит выработать собственную методологию, преодолевающую крайности как биологизации человека, так и антропоморфизации природы.

На наш взгляд, антиредукционистский подход к исследованию природы человека в основе своей имеет ряд эвристичных теоретико-методологических положений, которые могут стать базой для консультационного сопровождения и управленческой практики в сфере профилактики деструктивного поведения персонала.

Во-первых, понимание того, что такое человек, каковы его возможности, каким он может быть, необходимо для управления деструктивным и конструктивным поведением сотрудников. Натуралистический подход обладает объяснительной силой, ориентирует корпоративного антрополога на поиск не только частных, но и универсальных причин социально-психологического вандализма: эгоистичного поведения, агрессии, боссинга, моббинга и буллинга в организации. Причем для натуралистического дискурса характерно преодоление крайностей алармизма, тотальной критики человеческой природы, с одной стороны, и очарованности человеком, антропоцентризма, с другой. Методология натуралистической антропологии выступает как альтернатива микросоциологии и этнографии (наиболее распространенным методам корпоративной антропологии), существенно расширяет способы научного описания деструктивного поведения персонала и «вооружает» корпоративного антрополога определенной мировоззренческой позицией.

Во-вторых, синтез философской антропологии и антропологии корпоративной может оказать значимое влияние на диверсификацию подходов к профилактике деструктивного организационного поведения и конфликт-менеджменту. Традиционно деструктивность, конфликтогенность природы человека, агрессия связывались с животным началом, тогда как конструктивные ориентации человека, неконфликтогенность, стремление к сохранению мира, ориентация на сотрудничество рассматривались как проявление человечности. Современная натуралистическая антропология снимает это противопоставление, признавая единство физической и моральной природы человека, указывая на «естественное» («снизу вверх») происхождение морали, реабилитируя естественное начало в человеке. Корпоративный антрополог, опираясь на достижения современной этологии, эволюционной этики, философской антропологии, может обнаружить потенциал, ресурсы, возможности управления деструктивным поведением и организационными конфликтами в актуализации и развитии эмпатии и альтруизма, не противостоят природе человека и насаждаемых «сверху», но изначально присущих человеку как живому существу. Знание о резервах человеческой природы может способствовать преодолению технократической, авторитарной модели управления организационным поведением.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лялин А. М. Теория менеджмента. СПб.: Питер, 2009.
2. Spector P. E., Fox S., Domagalski T. Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior, 2013.
3. Нарожная Д. А. Формы деструктивного трудового поведения работников // Вестн. РУДН. Сер. Социология. 2015. № 1. С. 129–140.
4. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 2000.
5. Кружкова О. В., Девятковская И. В. Организационный вандализм: к проблеме деструктивного поведения персонала // Сибирский психол. журн. 2017. № 63. С. 150–169.
6. Симонова И. А., Оболенская А. Г. Организационный вандализм: понятие, виды, индикаторы // Дискурс. 2018. № 2. С. 50–57.
7. Плеснер Х. Ступени органического и человек. Введение в философскую антропологию // Проблема человека в западной философии: переводы / сост. и послесл. П. С. Гуревича; общ. ред. Ю. Н. Попова. М.: Прогресс, 1988. С. 96–151.
8. Лоренц К. Агрессия – так называемое зло. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Lorenc/_Agress_01.php (дата обращения: 12.05.2018).
9. Маслоу А. Мотивация и личность. URL: http://www.bim-bad.ru/docs/maslow_motivation_and_personality.pdf (дата обращения: 12.05.2018).
10. Хенгстенберг Г. Э. К ревизии понятия человеческой природы // Это человек: антология / сост., вступ. сл. П. С. Гуревича. М.: Высш. шк., 1995. С. 211–250.
11. Докинз Р. Эгоистичный ген. URL: http://www.koob.ru/dawkins/selfish_gene (дата обращения: 12.05.2018).
12. Вааль де Ф. Истоки морали: в поисках человеческого у приматов / пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина нон-фикшн, 2015.
13. Гудолл-Лавик ван Д. В тени человека. URL: <https://www.litmir.me/br/?b=186008&p> (дата обращения: 12.05.2018).
14. Бутовская М. Л. Эволюционные основы агрессии человека // Человек в меняющемся мире. Проблемы идентичности и социальной адаптации в истории и современности: методология, методика и практики исследования: сб. материалов Междунар. науч. конф., Томск, 14–15 окт. 2014 г. / Томск. ун-т. Томск, 2014. С. 298–299.
15. Бутовская М. Л. Агрессия и примирение как проявление социальности у приматов и человека // Общественные науки и современность. 1998. № 6. С. 149–160.

Yu. A. Gorbunova, I. V. Deviatovskaia
Ural State Pedagogical University

THE NATURE OF DESTRUCTIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: THEORIES OF NATURALIST ANTHROPOLOGY

The purpose of the article is to analyze the nature of destructive organizational behavior in the context of naturalist anthropology. Corporate anthropology focuses on unique aspects of organizational behavior, adopting ethnomethodology, culture anthropology and microsociology approaches. In turn, philosophical anthropology allows to see the general, universal in the destructive behavior of the staff. The article analyzes anthropological grounds of socio-psychological vandalism as a form of destructive behavior of personnel. In the framework of philosophical anthropology and naturalistic discourse specifically, the reduction of the vital principle of man towards aggression and destructiveness is criticized, and the nature of man is claimed to possess creative and constructive orientations. The idea that human nature is ambivalent and is a determinant of destructive organizational behavior and, at the same time, possesses resources to overcome the destructiveness, is proved.

Human nature, naturalist anthropology, organizational behavior, destructiveness, destructive behavior of personnel, psychological vandalism
