

## НАША СПАДЩИНА

УДК 316.2

**АЛЬБЕРТ КРАВЧЕНКО,**

*доктор соціологічних наук, професор, провідний науковий співробітник кафедри історії і теорії соціології соціологічного факультету МДУ ім. М.Ломоносова, Москва*

### **З історії радянської соціології: концепція стимулювання праці І.М.Попової**

#### *Анотація*

*Звернення до історії розвитку соціології радянського періоду зазвичай продиктоване негативною настановою: як важко було вченим під ідеологічним пресом. В автора інша мета — уважніше придивитися до серйозних досягнень покоління шістдесятників у соціології. Зокрема, йдеться про відомого соціолога І.М.Попову та її праці у царині методики, методології і теорії соціології праці, про які свого часу не було сказано потрібних слів.*

**Ключові слова:** *мотивація, стимулювання, задоволеність, зарплата, поведінка, праця*

Історія соціології у країнах пострадянського простору розвивається таким чином, що досягнення минулих поколінь зі зміною політичного режиму і форми ідеології часто забуваються новим поколінням і рідко коли виступають предметом вивчення.

За радянських часів ігнорували досягнення дореволюційної економічної соціології, включно з видатними ідеями й дослідженнями С.Булгакова, В.Берві-Флеровського, Є.Дементьєва, В.Святловського, І.Поплавського, С.Прокоповича, А.Кауфмана, А.Ісаєва, П.Тимофєєва та ін. Сьогодні практично не згадують про досягнення радянської соціології, хоча там є чого почитися сучасній молоді не тільки в плані ретельного теоретичного аналізу,

методичного мистецтва, а й у плані методологічних інновацій. Одна з таких вартих уваги сторінок пов'язана з діяльністю І.М.Попової.

У творчості видатного одеського соціолога Ірини Марківни Попової (1931–2008) можна виокремити дві ключові теми: *соціальна інженерія* (соціальне управління) і *стимулювання праці*. Якщо першу вона розробляла радше в теоретико-методологічному жанрі, то другу — в методологічному й емпіричному. Досягнення у розв'язанні другої проблеми більше вражають. Вони дають підстави говорити, що в Одесі склалася одна із найпотужніших у радянській і пострадянській соціології наукова школа, очолювана талановитою жінкою-соціологом. Ми розглянемо трудову теорію І.М.Попової на підставі її головної монографії, назва якої «Стимулювання трудової діяльності як спосіб управління» поєднує обидві ключові теми в єдиний логічний ланцюжок [Попова, 1976].

Стимулювання праці виступає тут як засіб управління, а управління трактується як умова вдосконалення стимулювання і розвитку мотивації праці. «Стимулювання розглядається нами як особлива стратегія управління», а управління — «як особливий вид діяльності з організації цілеспрямованого впливу на поведінку людей» [Попова, 1976: с. 75]. Однак стимулювання — не єдиний спосіб управління. Поряд з ним існує ще один — *ціннісно-нормативний*, що справляє прямиий вплив на особистість. На відміну від нього стимулювання треба вважати опосередкованим засобом впливу на працівників. Воно впливає на людину через умови діяльності. Справді, всі відомі стимули перебувають ніби поза людиною: заробітна плата, путівка в санаторій, гнучкий графік, відпустка, підвищення по службі тощо. У середині лишень мотиви, тісно пов'язані із системою цінностей. Між ними може виникати контрадикторне відношення.

У ролі стимулів можуть виступати соціальні норми. Однак І.М.Попова (утім, як і багато інших соціологів у ті роки, зорієнтованих на соціально-психологічний підхід у соціології праці) доводить, що норми мають належати до іншого, ніж стимулювання, способу управління, а саме до *ціннісно-нормативного*. Логічний ланцюжок руху думки зрозумілий: людина засвоює певні ідеали як соціально значущі спонуки до дії. Вони стають цінностями, а цінності — щось внутрішнє, подібно до мотивів. Засвоєні культурні норми перетворюються на мотиви поведінки. Отже, вони — тобто норми — перейшовши з зовнішнього плану в унутрішній, перетворюються зі стимулів на мотиви. Але при цьому норми не перестають існувати як об'єктивні, незалежні від волі та свідомості людей регулятори поведінки, залишаючись стимулами. За Поповою, стимул є хоча й зовнішнім, але особистісно значущим чинником, нерозривно пов'язаним із внутрішньою спонукою [Попова, 1976: с. 34]. Такому визначенню цілком відповідають соціальні норми. У них утілена єдність внутрішнього змісту і зовнішнього прояву. На жаль, автор монографії до кінця не довела теоретичне обґрунтування цієї важливої тези. Можливо, звідси й впливають деякі неточності та суперечності в подальших міркуваннях.

Не вийшло в автора й обґрунтування ланцюжка стимулювання — управління — мотивація. Визначення на кшталт «стимулювання — це завжди система впливів, центральним, координувальним елементом якої є чинники

“наявного буття” — безпосередні умови життєдіяльності, що визначають предметно-речові рамки діяльності, діапазон реально можливого” [Попова, 1976: с. 60], мало що проясняють за суттю. Як мало проясняє обов’язковий ідеологічний доважок радянських праць (майже всіх або дуже багатьох) — розділ критики ідеологічної сутності буржуазних теорій (конфлікту, дозвілля, сім’ї, мотивації, управління). Таким само ідеологічним доважком слугував за доби “розвиненого соціалізму” інший розділ — виклад поглядів класиків марксизму-ленінізму на проблеми конфлікту, дозвілля, сім’ї, мотивації, управління тощо.

Відавши данину обов’язковій темі — критиці буржуазних теорій і виправданню марксистського вчення, радянські соціологи переходили до найцікавіших розділів — до викладу власних відкриттів. Закінчувався загальнотеоретичний фасад книги, починалася її приватно-теоретична начинка. Цілком органічним такий перехід виглядав далеко не в усіх тодішніх соціологів. Найчастіше це був або різкий стрибок із “похмурої необхідності в царство свободи” за формулою “ну, тепер я нарешті розповім вам про улюблену справу”, або продовження парадного “звіту партії та уряду про досягнення соціалізму”, але цього разу підкріплені емпіричними даними.

Проте у найталановитіших радянських соціологів, а їх не бракувало, перехід від обов’язкових загальномарксистських “основоположень” до аналізу й осмислення емпіричних даних не залишав у читача відчуття зніквиння. Навпаки, побудова приватної теорії предмета дослідження здійснювалася на рівні найвищих світових стандартів. Сказане повною мірою стосується книги І.М.Попової. Тому, з яким методологічним проробленням, методичною ретельністю, культурою і науковою глибиною виконано аналіз емпіричних даних, учитимуться, мабуть, і наступні покоління дослідників.

Емпіричне дослідження<sup>1</sup> було проведено Іриною Марківною у 1970–1974 роках на промислових підприємствах (переважно на судноремонтних заводах і в порту) в Одесі. Метою вивчення було розкриття структури стимулювального акта. Одеський соціолог обрала як більш приватне завдання порівняння трьох груп чинників: а) діапазон реальних можливостей (умови праці та життя), б) суб’єктивні характеристики (вербально виражені орієнтації, мотивація, оцінки й поінформованість), в) фактична поведінка у процесі праці. У дослідженні матриця кореляцій, що містила дані про взаємозв’язок вихідних ознак, будувалася на підставі коефіцієнта Чупрова. “Як вихідні ознаки було виокремлено кваліфікацію (1), стаж на заводі (2), стаж за фахом (3), освіту (4), вік (5), розмір одержуваної заробітної плати (6). Фактична поведінка в трудовій діяльності описувалася за такими характеристиками: виконання норм виробітку (7), дисциплінованість (8), якість роботи (9), участь в раціоналізації та винахідництві (10). Група ознак, що характеризує суб’єктивне ставлення до праці, включала як інтегральну задоволеність роботою на підприємстві (11) і фахом, так і задоволеність різно-

---

<sup>1</sup> Або, як було заведено говорити у 1960–1970-ті роки, “конкретно-соціологічне дослідження”. Пізніше, приблизно до середини 1980-х років, цей термін практично зникає і замість нього вживають словосполучення “емпіричне дослідження” та “соціологічне дослідження”.

манітними елементами виробничої (робочої) ситуації, організацією праці (13), змістом праці (14), заробітною платою (15), стосунками з адміністрацією (16), рівнем фізичного навантаження (12). У процесі аналізу було вирішено два, три і чотири чинники (групи ознак)” [Попова, 1976: с. 95].

Аналіз продемонстрував, що суб’єктивні характеристики групуються компактно (відносно замкнuto), що може свідчити про деяку самостійність сфери свідомості щодо фактичної поведінки людей у процесі виробництва, а також стосовно їхніх фахових і демографічних ознак. Звернімо увагу на цей факт: розбіжність між свідомістю та поведінкою людей було виявлено в перебігу статистичного опрацювання даних і ретельного методологічного опрацювання виявлених закономірностей, але не було постульовано від самого початку як теоретичну аксіому.

У наступних статтях і монографіях І.М.Попова чудово розвиватиме тезу про серйозну відмінність між сферами свідомості, вербальної поведінки та фактичної поведінки. Крім неї ніхто з радянських і, візьму на себе сміливість стверджувати, закордонних соціологів так ґрунтовно — із використанням теоретичних моделей і великого емпіричного матеріалу — цю тему не досліджував. Проте це вже стосувалося другої половини 1980-х років.

У дослідженні, про яке йдеться, вочевиднилася й інша цікава особливість: зв’язок між професійними й демографічними ознаками, з одного боку, і фактичною поведінкою працівника — з іншого, виявився дуже сильним, а зв’язок між суб’єктивним ставленням до праці і поведінкою — дуже слабким.

Слід зазначити, що приватнотеоретичний рівень взагалі став для радянських соціологів найпліднішим. Саме тут було здійснено чимало наукових відкриттів, що не втратили свого значення й нині. Пояснюється це максимально щільним ув’язуванням кожного теоретичного положення з емпіричними даними. Можна навіть сказати так: жодне теоретичне положення не вводиться доти, доки його буде підтверджено чи забезпечено емпірикою. У ролі емпіричної бази у гідній приватносоціологічній теорії виступали не просто відсотки чи одновимірні розподіли, а матриці кореляцій і коефіцієнти різного рівня складності. Те, що не можна вивести на цей рівень аналізу, негласно вважалося “метафізикою”. Щоправда, так, на жаль, було тільки на приватнотеоретичному рівні. На загальнотеоретичному рівні радянські соціологи виробляли такі дива, від яких і сьогодні голова йде обертом. Вони могли довести, наприклад, закономірність переростання соціалістичної праці в комуністичну на підставі опитувань працівниць текстильної фабрики про задоволеність працею і відчуття патріотизму.

Серед вдалих теоретичних знахідок І.М.Попової варто визнати те, як вправно вона використовувала у своїх приватнотеоретичних побудовах заповнене у В.Шляпентоха поняття “соціальна норма зарплати”. “Соціальна норма зарплати трактується як такий її рівень, котрий працівники певної групи вважають для себе нормальним, досяжним. Відповідно ті, хто має зарплату, нижчу за норму, будуть незадоволені нею (платнею), позаяк не використали всіх можливостей для збільшення свого доходу” [Попова, 1976: с. 98]. Йдеться про неформальні норми, тобто про уявлення працівників про

те, що є для них соціально справедливою (як у всіх або не гірше, ніж у всіх) зарплатою. За емпірично перевірювані ознаки нововведеного поняття бралися оцінки зарплати й доступності підприємства, а також оцінки певного освітнього рівня. Оцінка зарплати розкривалася також через задоволеність нею з боку працівників.

Ще на стадії побудови теоретичної моделі предмета дослідження І.М.Попова висловила припущення: “задоволеність зарплатою зумовлена не тільки її фактичним розміром, а й принциповою можливістю мати більшу зарплату. Чим ближче реальна зарплата до тієї, що в принципі можлива, тим вищою має бути задоволеність зарплатою. Принципово можлива зарплата — це і є соціальна норма зарплати” [Попова, 1976: с. 100]. Обравши (слідом за В.Шляпентохом) як емпіричний референт поняття “соціальна норма зарплати” статистичний показник середньопрогресивної зарплати, Попова задалася метою перевірити слушність даного положення. Треба було суто емпіричними засобами відповісти на запитання: зарплату якої групи людей працівник співвідносить зі своєю, коли вирішує, що вважати для себе “соціальною нормою”?

Подальша логіка теоретичної інтерпретації неминуче мала розгортатися вздовж лінії заглиблення в поняттєвий апарат соціальної психології. У пригоді стали поняття *референтної групи* й *ідентифікації*. За референтну Ірина Марківна брала професійну групу працівника. Визначення того, що або хто виступає для конкретної людини референтною групою, потребує не теоретичних умоглядних висновків, а дослідної, можна сказати, навіть експериментальної перевірки. Далеко не одразу вдавалося розв’язати цю проблему в ті роки.

Чому це запитання не таке просте, як може видаватися зараз? Наприкінці 1980-х — на початку 1990-х років країною прокотилися шахтарські страйки. На першому етапі не йшлося про виплату затриманої на кілька місяців зарплати, як це почастішало в середині 1990-х років. Серед вимог шахтарі попервах висували підвищення зарплати. Вони також орієнтувалися на якийсь, інтуїтивно відчуваний, але не явний, соціальний стандарт зарплати. Вони вважали, що з урахуванням тих важких умов праці, в яких їм доводиться працювати під землею, платити треба майже по-міністерськи. Вони прямо вказували на те, що чиновники одержують багато, а працюють мало. Референтною групою для них виступала не своя професійна група, а зовсім інша. І в середині 1990-х років, коли всім шахтарям почали надовго затримувати зарплату, власна професійна група аж ніяк не могла виступати в ролі референтної.

Після розрахунку щільності зв’язків (рангової кореляції) між середньою зарплатою і задоволеністю зарплатою, між середньопрогресивною зарплатою і задоволеністю зарплатою І.М.Попова дійшла висновку: “Припущення, ніби соціальною нормою зарплати є середньопрогресивна зарплата соціально-професійної групи, можна вважати ... цілком обґрунтованою гіпотезою” [Попова, 1976: с. 101]. Підтвердження гіпотези було здійснено з дотриманням строгих науково-методичних вимог. До уваги брали найменші нюанси. Це стосується не тільки гіпотези про соціальну норму зарплати, а й усіх інших гіпотез, висунутих, а потім перевірених у дослідженні. Так,

було висунуто припущення про те, що “найтісніший зв’язок має існувати між задоволеністю заробітною платою та оцінкою тих елементів робочої ситуації, від яких залежить рівень зарплати” [Попова, 1976: с. 103]. Коли було зіставлено два ряди величин, з’ясувалося, що насправді найбільш значущими для задоволеності виявилися оцінки відповідності роботи, кваліфікації й оцінки організації праці. Емпіричні дані підтвердили, що “відмінність в реальній зарплаті не збігається з відмінностями в індексах оцінок відповідності між роботою і кваліфікацією, тобто уявлення працівників про відповідність між роботою і кваліфікацією є приблизно однаковим у різних за рівнем зарплати групах. Натомість оцінка організації праці з боку працівників із різним рівнем зарплати неухильно знижується зі збільшенням зарплати. Пояснюється це тим, що збільшення зарплати, як правило, залежить від досвіду роботи і рівня кваліфікації. Зниження індексу оцінки організації праці мірою збільшення зарплати підтверджує також виявлений нами факт високої вимогливості досвідчених і кваліфікованих працівників до такого елементу робочої ситуації, як організація праці” [Попова, 1976: с. 103–104].

Свого часу у хоторнських дослідженнях Е.Мейо виявив феномен, що його пізніше І.М.Попова назве *перенесенням оцінок*. Американський соціолог ніяк його не позначав, а просто описував факти. Вони полягали в тому, що робітники скаржилися інтерв’юерам на умови праці як на істинну причину поведінки, але в перебігу подальшого аналізу вчені з’ясовували інші, приховані в глибині й реальніші причини. Так, один із респондентів скаржився на авторитарного майстра ділянки, хоча товариші по бригаді називали його демократом. Що сталося? Виявляється, респондент переносив оцінки батька, який постійно тиранив його вдома, на поведінку майстра й у найменшому натяку на твердість або жорсткість убачав риси авторитарного стилю. І подібних фактів виявилось чимало.

У І.М.Попової нема посилань на хоторнські експерименти 1920–1930-х років. Та й не могло бути в принципі, адже аналіз архівів цих експериментів історики науки у США здійснили лише у 1970-ті роки. Результати зацікавими вузьке коло фахівців, але в СРСР про неї ніхто не знав. Утім, незалежно від них Попова виявила схоже явище і проаналізувала його. Ідеться про взаємовплив оцінок умов трудової діяльності. У перебігу одеських досліджень з’ясувалося, що задоволені організацією праці та зарплатою вище оцінювали доступність підприємства, ніж незадоволені: “Отримані дані можна трактувати як прояв “перенесення” оцінок” [Попова, 1976: с. 108]. Таке саме перенесення мало місце й у випадку вивчення оцінок організації праці: “За нашими даними, керівники первинних колективів дають найнижчі оцінки такому чиннику, як організація праці. У даному разі, очевидно, має місце “перенесення” оцінки одного чинника на інші (маються на увазі організація праці та зарплата)” [Попова, 1976: с. 102].

Треба сказати, що крім І.М.Попової, механізм перенесення оцінок у соціології праці, здається, ніхто із радянських соціологів не описував і спеціально не вивчав. Чому? Мабуть, тому, що феномен перенесення оцінок виявляється тільки за добре випрацьованої методологічної частини програми дослідження і тонкого застосування методичних і математичних проце-

дур. А радянські соціологи здебільшого до них мало зверталися. Професійна культура вченого незрідка виявляється не тільки в тому, що йому вдається відкривати непомітні оку явища, а й у тому, що він пропонує кілька версій пояснення одного явища, але категорично не наполягає на істинності жодної з них. Пояснюючи механізм перенесення оцінок у першому випадку (оцінки умов трудової діяльності), Попова пише, що, мовляв, отримані дані дають підстави трактувати явище як перенесення оцінок, “проте ми схильні вважати, що провідну роль тут відіграє цілісна особистісна орієнтація, характер якої може зумовити підвищення або зниження оцінок конкретних умов трудової діяльності. Певні підстави для такого висновку дає дослідження напряму зв’язку (за  $\lambda$ ). Загальні задоволеності (роботою і фахом) більше впливають на приватні оцінки, ніж оцінки елементів виробничої ситуації на задоволеність роботою і фахом” [Попова, 1976: с. 108].

І.М.Поповій вдалося виявити низку змістовних тенденцій у перебігу трудової діяльності, пізніше неодноразово підтверджуваних іншими дослідниками. Зокрема, із “підвищенням освіти задоволеність освітою зменшується й сягає мінімуму у працівників із неповною вищою і середньою освітою... Виявилось, що саме в тих групах, де найменшою мірою задоволені освітою, найнижча задоволеність роботою і фахом” [Попова, 1976: с. 108–109]. Належність до соціально-фахової групи тісніше пов’язана із задоволеністю фахом, ніж із задоволеністю роботою (доведення ґрунтувалося на порівнянні значень коефіцієнта Спірмена для відповідних змінних). Увиразнився й інший, доволі суперечливий, факт: прагнення підвищувати освіту зменшується зі збільшенням стажу і віку, хоча об’єктивно необхідність у підвищенні кваліфікації з віком стає нагальнішою. Саме на це була зорієнтована стратегія пожиттєвої освіти, що з’явилася у західних країнах у 1970-ті роки. Вона передбачала постійне вдосконалення кваліфікації та розширення знань.

Певний крок уперед, але вже порівняно не з вітчизняною, а зі світовою соціологією, зроблено І.М.Поповою в поясненні *асиметрії чинників* задоволеності роботою. Виявилось, що в ролі мотиваторів, висловлюючись в дусі Ф.Герцберга, для працівників некваліфікованої фізичної праці виступає заробітна плата. Вона виконує функцію *компенсатора* поганих умов праці або високих фізичних навантажень. Заради зарплати люди готові, видається, витримати все. Зарплата підвищує задоволеність працею. У Ф.Герцберга такої залежності не виявлено. А от для працівників висококваліфікованої праці вирішальними виявляються інші чинники. Для керівників низової ланки стимулювальну функцію виконує поліпшення організації праці [Попова, 1976: с. 116].

На жаль, Ірина Марківна не доводить до кінця шкалу кваліфікованої праці з точки зору стимуляторів. Нам жодного слова не сказали про те, які чинники підвищують задоволеність працею, скажімо, в інженерів. Побічно, покладаючись на дані інших досліджень, можна стверджувати, що мотиватором для кваліфікованих працівників виступають елементи змісту праці: визнання трудового внеску, цікава і творча робота, можливість підвищення кваліфікації та службового зростання. Таких висновків дійшли в ту пору соціологи знаменитої ленінградської школи на чолі з В.О.Ядовим. На цьому

полосі кваліфікаційної шкали чинники підвищення задоволеності ті самі, що й у Ф.Герцберга. Одне слово, І.М.Попова впритул наблизилася до розроблення цікавої теоретичної концепції мотивації праці. Що стосується даних Герцберга, то їх, у світлі нових результатів, необхідно було уточнити: роль мотиваторів чинники змісту праці відіграють тільки у висококваліфікованих працівників, а у некваліфікованих мотиваторами можуть бути умови праці.

Для кваліфікованих працівників висока зарплата не слугує компенсатором неналежних умов і організації праці. У керівників первинних виробничих колективів (цей термін був у широкому вжитку за доби соціалістичного змагання) на обстеженому одеськими соціологами підприємстві була найвища зарплата і відносно низька задоволеність роботою. Некваліфіковані робітники в подібних умовах, тобто за високої зарплати, не виявляють низької задоволеності. Але у них і зміст праці інший. У низових керівників (майстрів, бригадирів) високі нервові навантаження і високий рівень відповідальності. Саме вони й слугують чинниками зниження задоволеності роботою. А некваліфіковані робітники ні за що не відповідають. Їм загалом байдуже до змісту виконуваної праці, а несприятливу роботу вони розглядають як щось тимчасове.

Можливо, природа незадоволеності у кваліфікованих і некваліфікованих працівників усе ж таки різна. У літературі не вдалося знайти прямого підтвердження цьому. Проте радянські соціологи вказували на різноякісність задоволеності роботою. Для одних вона означає розбіжність високих очікувань і низьких умов праці, інакше кажучи, розбіжність потреб і реальності. Для інших задоволеність виявилася наслідком не того, що молода людина, прийшовши на завод, не зустріла очікуваного, а того, що згодом потреби й очікування цієї людини зросли, а умови праці та зміст роботи залишилися незмінними. Для третіх причиною незадоволеності стала зміна сімейного стану (одружився, грошей бракує, звідси зростання незадоволення) або віку (дожив до 50 років, а посада та сама). Для четвертих причиною взагалі не є розбіжність між очікуваннями і реальністю. Для них “незадоволеність свідчить про те, що від підприємства працівник і не очікує нічого (тобто вважає свою роботу лише тимчасовим “прихистком”), оскільки його (працівника) очікування пов’язані з чинниками, що перебувають за межами підприємства (продовження навчання, робота в іншій сфері тощо)” [Попова, 1976: с. 173]. Сюди слід додати дозвілля. Особливо для молоді різноманітне дозвілля виступає потужним компенсатором одноманітної роботи.

І.М.Попова виявила *тенденцію* неухильного *підвищення* задоволеності роботою мірою збільшення віку і виробничого стажу. Воно підвищується також мірою підвищення кваліфікації. Виявилось, що зарплата не є вирішальним чинником, який визначає ставлення до підприємства, не тільки у висококваліфікованих працівників, зокрема, у керівників, а й у молоді. “Порівняння зарплати зайнятих і тих, що звільнилися, свідчить про те, що у працівників, які звільнилися і вік яких при цьому не перевищував 25 років, зарплата була вищою, ніж у працюючих. Отже, незадоволеність зарплатою не може бути головною причиною звільнення з підприємства. Дані наших досліджень продемонстрували, що доцільно виокремлювати в особливу



групу працівників вікових груп 20–21, 22–24 років. У них виявилися найнижча задоволеність роботою і фахом, найвищий коефіцієнт плинності (у 2,5 рази вищий порівняно із середнім коефіцієнтом по заводу), низький рівень виробничої поінформованості. У цей період молоді працівники, як правило, створюють сім'ю, тому з'являються нові потреби й турботи, пов'язані із житлом, зарплатою тощо” [Попова, 1976: с. 123].

На цей висновок треба звернути особливу увагу. Власне, І.М.Попова виявила U-подібну залежність між рівнем задоволеності і віком, про що неодноразово писали в закордонній літературі, але не в нашій.

Як відомо, від 20 до 25 років у житті людини відбуваються найважливіші події — служба в армії, завершення навчання у ВНЗ, вибір професії й місця роботи, одруження, поява власної сім'ї. Це найбільш критичний період у житті людини. Ясна річ, пік незадоволеності припадає саме на нього. Фіксується переоцінка цінностей, вибір якихось важливих життєвих орієнтирів. На цей період припадає пік трудової мобільності, пошук нових місць роботи і спеціальностей, що розглядаються як “пробні” варіанти.

Ірина Марківна намагається відійти від психологічного трактування задоволеності як емоційного стану людини, перевести його в розряд соціологічних категорій. У неї тут ідеться про характеристику соціально значимої поведінки — відображення соціальної адаптації, що цілком укладається в традиції радянських соціологів 1960–1980-х років. Проте на відміну від них Попова розрізняє реальний і вербальний рівні поведінки. Вербально людина може демонструвати високий рівень задоволеності, відповідаючи на запитання анкети чи в бесіді з начальством про перспективи службового просування. Водночас реальний рівень задоволеності може залишатися доволі низьким, адже працівник давно вже “сидить на валізі” і будь-якої миті готовий змінити місце роботи. Якщо адаптацію розглядати як міру залученості особистості в організацію на рівні норм, цілей і цінностей, то вербальний рівень задоволеності може ввести в оману. Але якщо поширити адаптацію ще й на рівень потреб та інтересів, тоді доведеться враховувати також реальний зріз задоволеності. “Вербально виражена задоволеність роботою — це *уявлення особистості про можливість насичення потреб у даних умовах*, що залежить не тільки від справжнього стану (насичення), а й від прийнятих у масовій свідомості критеріїв нормальності. Така задоволеність роботою є результатом взаємодії потреб і цінностей і виражає деяку раціоналізацію, врахування можливостей не тільки “для себе”, а й для “інших” (можливостей, що їх мають представники відповідної референтної групи)” [Попова, 1976: с. 139].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що в концепції задоволеності І.М.Попова вирізняє не один, як це роблять численні дослідники, і не два, а три зрізи проблеми: а) включеність особистості на рівні потреб і інтересів, б) включеність на рівні цінностей і цілей, в) порівняння свого рівня із рівнем своєї референтної групи. Якщо у більшості соціологів задоволеність замкнена всередині особистості, то у І.М.Попової вона *розімкнена на інших*. Віднесення до інших, або орієнтація на “значимих інших” у М.Вебера виступала необхідною ланкою формування соціальної дії й мотивації загалом.

Проте у Попової нема посилання на Вебера і нема подальшого поглиблення цієї ідеї.

Розімкненість задоволеності роботою допомогла І.М.Поповій вийти на *порівняльний аналіз*. Задоволеність стала містком між роботою на конкретному підприємстві і віртуальними вакансіями, котрі працівник у принципі міг би обійняти, якби володів належною спеціальністю. Якщо умови праці на цьому підприємстві не влаштовують, працівник, котрий має запитувану спеціальність, може підшукати інше місце із комфортнішими умовами праці. Спеціальність виконувала роль рятувального круга. Важливо, чи знає людина про свої можливості. От чому в програмі передбачалися запитання, котрі уточнюють, якою мірою людина поінформована про те, що на інших підприємствах є “кращі” умови праці для її професії та рівня кваліфікації.

За рівнем поінформованості І.М.Попова вирізняє чотири групи: 1) ті, хто назвав кілька підприємств із “кращими” умовами, 2) ті, хто назвав тільки одне підприємство, 3) зовсім незнайомі з умовами на інших підприємствах, 4) певні, що на інших підприємствах умови не кращі [Попова, 1976: с. 193]. Перед методологом відкривається простір для висування гіпотез, які можна побудувати (а потім перевірити), якщо комбінувати різноманітні чинники. Наприклад, можна припустити, що незнайомі із ситуацією на інших підприємствах або певні, що там умови праці не кращі, мають бути задоволені роботою більше, ніж ті, хто знає одне або кілька підприємств із кращими умовами. Поповій удалося встановити, що “задоволеність роботою і спеціальністю відповідає уявленням робітників про стан справ на інших підприємствах, але більшою мірою ця відповідність проглядається саме в задоволеності роботою” [Попова, 1976: с. 193]. Кореляційний і факторний методи аналізу дали підстави стверджувати, що “задоволеність роботою — це характеристика свідомості, що зберігає відносну самостійність” [Попова, 1976: с. 193]. Побудований В.Моїним (співробітником І.М.Попової) частковий граф зв'язків задоволеності з усіма досліджуваними ознаками (використовувалася матриця зв'язків ознак за величиною коефіцієнта Чупрова) довів, що так звані *часткові задоволеності* (задоволеність зарплатою, задоволеність умовами тощо) достатньо замкнуті й автономні. Це означає, що працівник може бути задоволений, наприклад, зарплатою і незадоволений умовами праці.

Для науки конче важливо, щоб, по-перше, була наступність між дослідницькими програмами, інструментами, процедурами операціоналізації понять у різних учених і представників різних наукових шкіл, по-друге, результати одного дослідження перевірялися і переперевірялися даними інших досліджень. Хоча питома вага першого і другого типу наступності в радянській соціології праці була нижчою, ніж хотілося б, і нижчою, ніж у зарубіжній соціології, вона все одно була доволі високою, щоб говорити про соціологію праці в Радянському Союзі як нормальний тип наукового знання, що відповідає прийнятим стандартам. Так, дані І.М.Попової підтверджували те, що раніше відкрили інші радянські соціологи, зокрема, М.О.Слюсарянський і Н.Ф.Наумова (див.: [Наумова, 1963; Наумова, Слюсарянський, 1970], зокрема: у свідомості людей ставлення до роботи майже не відокремлене від ставлення до спеціальності.

Теоретико-методологічна наступність забезпечувалася через тотожну з дослідженням “Людина і її робота” операціоналізацію вихідних понять: ставлення до роботи (задоволеність роботою) трактувалося як ставлення до даного виду праці в даних умовах, а ставлення до спеціальності (задоволеність спеціальністю) — як ставлення до даного виду праці незалежно від конкретних умов виробництва. Водночас не дістав підтвердження факт (відзначений авторами дослідження “Людина і її робота”) наявності вищих кореляцій щодо задоволеності роботою, ніж щодо задоволеності спеціальністю. Радше увиразнювалася зворотна тенденція. І хоча незбіг даних можна віднести на рахунок відмінностей у контингентах обстежуваних (морський порт в одному разі та промисловий гігант в іншому), неминучим був висновок: зафіксована лєнінградськими соціологами закономірність не має статусу універсальної [Попова, 1976: с. 144].

Більш складна і мозаїчна картина задоволеності роботою та спеціальністю, виявлена І.М.Поповою, звісно, ліпша за однолінійні побудови. Порівнюючи дані різних масивів, вона дійшла висновку: 1) задоволеність спеціальністю тісно пов’язана з належністю до тієї чи іншої професійної групи, стажем роботи за фахом, кваліфікацією, оцінкою змісту праці, 2) задоволеність роботою — зі стажем роботи на заводі, зарплатою, оцінкою відносин з адміністрацією, наявністю змін [Попова, 1976: с. 145–146]. Інший важливий висновок полягав у тому, що задоволеність роботою, на відміну від задоволеності спеціальністю, не інваріантна щодо конкретних умов різних підприємств. Іншими словами, вона сильно залежить від них.

Сама задоволеність (або незадоволеність) як показник потенційної плинності в радянській соціологічній практиці вимірювалася по-різному: 1) через інтегральну задоволеність (відповіді на запитання “Якою мірою Ви задоволені своєю роботою на підприємстві?”); 2) для аналізу потенційної плинності виокремлювали кілька стадій незадоволеності: розчарування індивіда окремими елементами трудової ситуації, такими як режим чи умови праці, потім — бажання, а потім зріле рішення змінити роботу і, нарешті, практичний крок — звільнення з підприємства.

Деякі дослідники показали, що незадоволеність, коли ще немає бажання змінити роботу, не є в чистому вигляді потенційною плинністю [Антосенков, Куприянова, 1970]. В.Г.Подмарков зазначав, що перевищення потенційної плинності над реальною — нормальне для підприємства явище. Зворотне співвідношення дає привід вагатися у щирості відповідей респондентів і, отже, в достовірності отриманих даних [Подмарков, 1969]. Заперечуючи Подмаркову, Попова писала, що “перевищення фактичної плинності над потенційною не свідчить неодмінно про недостовірність інформації, про нещирість респондентів. Воно (перевищення) значною мірою може зумовлюватися природою вербально вираженої орієнтації, низькою поінформованістю про реальні можливості” [Попова, 1976: с. 154].

Методологічно вивіреним підхід до вивчення плинності кадрів полягає в проведенні демаркаційної лінії між задоволеністю-орієнтацією (готовністю піти) і поведінковим актом (звільненням з підприємства). Вони не завжди збігаються. А відтак, судити про потенційну плинність на підставі даних тільки про рівень незадоволеності неправомірно. “Готовність піти з

підприємства може існувати тривалий час, але акт звільнення не відбувається, позаяк чинники, що викликають цей акт, “компенсуються” іншими, “пов’язаними” з підприємством. Намір звільнитися з підприємства може докорінно змінитися зі зміною ситуації. Проведені нами дослідження підтверджують ці висновки” [Попова, 1976: с. 156]. Так, лише 21,5% тих, хто висловив готовність піти на інше підприємство, за кілька років здійснили свій намір, а 68,1% тих, хто такого бажання не висловив, підприємство залишили [Попова, 1976: с. 161]. Звільнення незадоволених — явище зрозуміле й очікуване. Проте звільнення з підприємства цілком задоволених — вельми несподіваний факт. Чому незадоволені залишаються, а задоволені йдуть, тобто ті й інші вчиняють усупереч своїм прагненням?

На поведінку людей сильний вплив справляє наявність прихованого чинника — іншої, вигіднішої чи більш високооплачуваної роботи. Причому інформація про те, що на іншому підприємстві можна добре влаштуватися, впливає на задоволеність роботою на даному підприємстві далеко не менше, ніж наявність чи відсутність реальних умов вибору: “задоволеність у тих, кому відомі кращі варіанти роботи, значно менша, ніж у тих, кому умови на інших підприємствах невідомі (0,43 порівняно із 0,68). Аналіз плинності, проведений за рік після опитування, дав можливість встановити, що коефіцієнт плинності для тих, кому відомі кращі умови роботи, становить 1,6, тоді як для тих, хто про такі умови не знає, він дорівнює 0,8” [Попова, 1976: с. 162].

У ті ж роки А.Г.Здравомислов і В.О.Ядов стверджували, що стимулювальна функція зарплати зумовлена не тільки об’єктивно правильною організацією нормування й оплати праці, а й тим, якою мірою робітники переконані у слушності оцінки своєї праці [Здравомыслов, 1965: с. 196]. На думку В.Е.Шляпентоха, способом з’ясування ролі заробітної плати як стимулювального чинника є визначення того рівня, по досягненні якого кількість тих, хто звільнюється, різко знижується [Шляпентох, 1969: с. 119–124].

Інтерпретація різновидів плинності кадрів у І.М.Попової не завжди узгоджувалася з панівним напрямом у соціології, оскільки виходила з розмежування реальної і вербальної поведінки. Її теорія могла б, напевно, навіть посилитися, якби вона довела до логічного завершення побіжно кинуту тезу про наявність деяких “компенсаторних” чинників незадоволеності. Що це за чинники і де вони перебувають — усередині підприємства чи за його межами? Що заважає незадоволеним людям звільнитися? Задовільна зарплата або відносини з начальством, а можливо, обіцянка одержати від підприємства квартиру чи надія на швидке підвищення по службі? Відповідей на ці питання у Попової ми так і не знаходимо. Але їх можна знайти у Ф.Герцберга, згідно з яким “гігієнічні” чинники, що характеризують умови праці, дозволяють стабілізувати персонал і закріпити кадри на підприємстві. Але чи виконувалася така закономірність на радянських підприємствах? Тоді соціологи чіткої відповіді не дали.

Поєднання двох чинників — *вербальної* і *реальної* поведінки — може набувати найрізноманітніших форм. “Наприклад, за наявності орієнтації на винагороду (а не на зміст діяльності) задоволеність роботою може відповідати такий рівень продуктивності праці, що не перевищує мінімальних

меж для одержання винагороди. І навпаки, незадоволені працівники, зорієнтовані на зміст діяльності (зазвичай фахівці й робітники високої кваліфікації), можуть демонструвати високу продуктивність” [Попова, 1976: с. 148]. Ці дані, отримані за кордоном Д.Алутто [Alutto, 1969], не дістали прямого підтвердження в дослідженні І.М.Попової (утім, не тільки в неї), хоча теоретично таке цілком можливе. Мабуть, тому, що узгоджується з намченою (але не розробленою) концепцією мотивації, відповідно до якої тип задоволеності роботою залежить від рівня кваліфікації працівника: у висококваліфікованого мотиватором виступає зміст праці, а у некваліфікованого — зарплата. В разі сильної орієнтації на винагороду саме у некваліфікованих робітників, які незрідка вважають своє підприємство “прохідним двором”, спостерігається слабка орієнтація на продуктивність праці. Вони працюють за принципом: поменше працювати, побільше одержувати. І дарма Попова, навівши дані Алутто, одразу робить застереження: “Дані про задоволеність роботою, отримані буржуазними соціологами, не можуть бути використані без критичного опанування, бо вони характеризують принципово відмінні соціально-економічні умови. Одначе думка про складну взаємодію задоволеності роботою із продуктивністю праці не позбавлена підстав” [Попова, 1976: с. 148]. Інтерес становить інше: яким чином відбувається так, що в різних соціально-економічних умовах — при капіталізмі і соціалізмі — спостерігаються ті самі явища? У наступних своїх працях Ірина Марківна, не вдаючись до критичних пасажів на адресу буржуазних соціологів, продовжила аналізувати ці явища. Зазначу, що саме такий тип аналізу являє собою найбільший внесок у розвиток наукової думки.

Зафіксований у дослідженні “Людина і її робота” позитивний зв’язок між двома змінними — задоволеністю роботою і результатами праці — був підтверджений І.М.Поповою. Щоправда, об’єктивні показники праці у двох дослідженнях різнилися. В одеському дослідженні реєструвалися такі показники, як підвищення продуктивності праці, індивідуальне виконання норми виробітку і середньостатистичний середньорічний виробіток на одного робітника в рублях, якість роботи, втрати робочого часу з вини робітника, виконання виробничого плану, участь у винахідництві та раціоналізаторстві, дисциплінованість. На цій підставі виводилася узагальнена оцінка “якості працівника”. Характеристики рядовим працівникам проставляли майстер, начальники цеху і відділу. Після чого робили зіставлення задоволеності роботою і якостей працівника. Аналіз емпіричних даних, здійснений співробітником групи Попової В.Максименком, показав, що чим вищі якості працівника, тим вищим є рівень задоволеності [Попова, 1976: с. 149].

Власне, якості працівника являли собою показники роботи. Коли їх зіставили із задоволеністю, то вочевидився слабкий позитивний зв’язок. Інтерпретація такого статистичного факту полягає в тому, що добре чи погано працює індивід, це жодним чином не позначається на рівні задоволеності працею. У методологічному плані знахідка такого штибу може означати одне: основна теза школи “людських відносин”, зокрема Е.Мейо, про те, що щасливий працівник — найпродуктивніший, у Союзі, тобто в інших соціально-економічних умовах і в іншому культурному контексті, не дістала підтвердження. На жаль, сама І.М.Попова здійснити в той час міжкраїнове порівняння не

могла. Але у неї є, нехай і непрямая, але доволі чітка вказівка на те, що вона дотримується іншої позиції: “Задоволеність працею, на наш погляд, не можна розглядати як вираження міри гуманізації праці, показник рівня суспільного розвитку, свідчення всебічного розвитку особистості. У цьому сенсі вона (задоволеність) не може виступати як соціальний показник” [Попова, 1976: с. 163]. Якщо перше твердження треба визнати методологічно правильним, то друге таким вважати не можна, оскільки воно суперечить власній позиції Ірини Марківни: “категорія задоволеності належить до таких соціологічних категорій, як мотив і стимул” [Попова, 1976: с. 133].

Отримані І.М.Поповою результати важливі тим, що вони були спрямовані на практику соціального управління. Якщо соціолог здійснює дослідження і прагне дізнатися про ставлення людей до конкретної обстановки й умов праці на конкретному підприємстві, йому не варто включати в анкету запитання стосовно задоволеності спеціальністю. Вони нічого не покажуть. Куди ціннішими будуть індикатори задоволеності роботою. Без сумніву, вихід на соціальну інженерію і соціальне управління, заявлений Поповою на самому початку, треба віднести до сильних моментів її праці.

Ірина Марківна Попова була однією з небагатьох, хто порушив майже кантівське питання про те, *як можлива* анкета в якості наукового інструменту? Чи можна на підставі інформації про орієнтації й думки людей судити про реальні вчинки? Або більш інструментально: чи можна на підставі даних про задоволеність судити про об’єктивні показники роботи, про фактичну поведінку у праці?

Сьогодні, 40 років по тому, можна поставити те саме питання: чи можна на підставі отриманої через анкету вербальної інформації судити про реальну поведінку людей? Як і тоді, воно поки що залишається без відповіді.

### *Джерела*

*Антосенков Е.Г.* Текучесть рабочих кадров в строительстве / Е.Г. Антосенков, З.В. Куприянова. — Новосибирск, 1970.

*Здравомыслов А.Г.* Влияние различий в содержании труда на отношение к труду / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов // Опыт и методика конкретных социологических исследований. — М., 1965.

*Калмык В.А.* К программе исследования потенциальной текучести кадров. Интенсивность текучести кадров / В.А. Калмык // Отношение к труду и текучесть кадров. — Новосибирск, 1970. — С. 27–29.

*Наумова Н.Ф.* Два мира два отношения к труду / Н.Ф. Наумова // Вопросы философии. — 1963. — № 1. — С. 15–23.

*Наумова Н.Ф.* Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский // Социальные исследования. — 1970. — Вып. 3. — С. 145–160.

*Подмарков В.Г.* Социальные проблемы организации труда / Подмарков В.Г. — М., 1969.

*Попова И.М.* Стимулирование трудовой деятельности как способ управления / Попова И.М. — К. : Наук. думка, 1976.

*Шляпентох В.Э.* Возраст и заработная плата как фактор текучести рабочей силы / В.Э. Шляпентох // Опыт исследования перемены труда в промышленности. — Новосибирск, 1969. — С. 119–124.