

Опубликовано в: "Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. Под ред. А.Е.Чириковой. М.:Институт социологии РАН, 2000. С.80-95

М.И. Магура, В.С. Магун

Институт Социологии РАН

Шкала протестантской трудовой этики и опыт ее применения в российских организациях

Понятие трудовой этики характеризует сложившиеся в обществе ценностно-нормативные представления о труде: о том, как должно относиться к труду, сколько времени и сил отдавать работе, каким критериям должен соответствовать продукт труда, как следует относиться к клиенту и товарищам по работе и т.п. Каждое новое поколение усваивает эти ценностно-нормативные конструкции в ходе социализации, а также вносит и свой вклад в их изменение.

Таким образом, понятие трудовой этики при всей его часто отмечаемой в литературе неопределенности [13], подчеркивает социально-культурную заданность индивидуальных трудовых оценок и предпочтений. Эмпирические индикаторы трудовой этики часто совпадают с индикаторами трудовой мотивации, но по своему содержанию эти два понятия пересекаются лишь частично: понятие трудовой мотивации прямо не содержит указания на социокультурную заданность входящих в него явлений. Более того, в советский период понятие трудовой мотивации часто использовалось в социологии и психологии даже с некоторым вызовом, чтобы подчеркнуть, что не все в человеке детерминировано культурой и обществом или что подобная детерминация не осуществляется непосредственно, “напрямую”, и что индивид характеризуется определенной автономией.

О роли трудовой этики в социальном развитии со всей определенностью заявил еще М.Вебер, показавший, что фундаментальные социально-экономические сдвиги, связанные с возникновением капитализма, не могли бы осуществиться без новой – протестантской – трудовой этики [1]. Неудивительно, что эмпирические исследования трудовой этики в социологии, социальной психологии и других дисциплинах развивались, прежде всего, под влиянием идей Вебера. Этим и объясняется то, что наибольшие усилия в попытках измерить выраженность трудовой этики у отдельного индивида оказались сосредоточены на измерении характеристик именно протестантской трудовой этики. Вряд ли нужно специально подчеркивать, что повышенное внимание к индивидуальным проявлениям этой разновидности трудовой этики вовсе не исключает наличия иных ее вариантов, которые также заслуживают изучения на уровне отдельного индивида.

Начиная с 1950-х гг. выраженность мотивационных феноменов, сходных по содержанию с протестантской трудовой этикой, стала предметом измерения на уровне отдельного индивида [21]. С тех пор появился (прежде всего, в США) целый ряд вопросников для подобных измерений [17, р. 557–565; 14, р. 456–459; 23, р. 40–44; 27, р. 331–338; 18, р. 579–589; 24, р. 127–138; 26; 15, р.401–416].

Протестантская трудовая этика, как известно, связывала успех человека в мирских делах с перспективой его спасения после смерти, и эта перспектива тем самым выступала мощным стимулом к упорному труду, бережливости, вкладыванию накопленного богатства в развитие своего дела и т.п. Иными словами, протестантская трудовая этика исходно базировалась на религиозной основе.

Ситуация изменилась, и идеология и культура сегодняшних модернизированных обществ в значительной мере освободилась от религии и носит секуляризованный характер. Соответственно и протестантская трудовая этика, сохранив свое непосредственное содержание, стала секулярной, автономной от религиозной основы. Ее носители по-прежнему считают труд главным смыслом своей жизни, убеждены, что упорный труд всегда вознаграждается, осуждают праздность и разделяют иные заповеди протестантского морального кодекса, но не связывают эти убеждения с перспективой потустороннего личного спасения. Именно эту секуляризованную, свободную от религиозных ассоциаций, трудовую этику в основном и измеряют упомянутые выше вопросники¹.

Таким образом, протестантская трудовая этика – важный феномен трудового сознания, характеризующий готовность людей к энергичному и эффективному труду. Нет нужды подробно пояснять необходимость изучения этого явления в современном российском обществе: ведь понятно, что важнейшим условием экономического подъема является подъем психологический. Между тем, в отечественной науке и практике до сих пор нет методик для измерения протестантской трудовой этики. Мы видим свою задачу в том, чтобы для начала проверить, как у нас будет работать одна из довольно популярных американских методик, разработанная Блудом и применявшаяся в различных странах [14, р. 456–459].

¹ То, насколько эта трудовая этика освободилась от своих исходных религиозных корней, ярко подтверждается, например, тем фактом, что, судя по исследованиям 1960-х гг., воображение американских протестантов не больше ориентировано на достижения, чем воображение американских католиков [25, р. 205–221, цит. по: 9, с.292, 315–316]. Точно так же респонденты некоторых протестантских стран сегодня не опережают респондентов из католических стран по приверженности трудовым ценностям, близким по содержанию протестантской трудовой этике [16, р. 499–517].

В статье описан переведенный нами русский вариант вопросника, приведены результаты проверки его гомогенности, а также результаты сопоставлений показателей протестантской трудовой этики с характеристиками трудового поведения. Критический анализ полученных результатов подскажет, как мы надеемся, наиболее перспективное направление дальнейшей работы в этом направлении.

Содержание шкалы для изучения протестантской трудовой этики и характеристики опрошенных

Шкала для измерения степени выраженности протестантской трудовой этики состоит из восьми суждений. В четырех из них (они обозначены Э+) респондентам предлагается выразить степень своего согласия с тезисами, которые по смыслу соответствуют ценностям и идеалам протестантской этики, и в четырех оставшихся (они обозначены Э-) предлагается выразить свое отношение к тезисам, которые по смыслу противоположны ценностям и идеалам протестантской трудовой этики. Эти вопросы приведены ниже.

1. Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-).
2. Напряженная работа делает человека лучше (Э+).
3. Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время (Э-).
4. Терять время – это то же самое, что терять деньги (Э+).
5. Как только представится возможность, человек вместо того, чтобы постоянно стремиться к недостижимым целям, должен расслабиться и принимать жизнь такой, какая она есть (Э-).
6. Хорошим показателем чего человек стоит является то, насколько хорошо он выполняет свою работу (Э+).
7. При прочих равных условиях, лучше иметь такую работу, которая предполагает больше ответственности, а не ту, которая предполагает мало ответственности (Э+).
8. Самые умные люди – те, кто выбирает самые легкие пути выполнения того, что надо выполнить (Э-).

Респондентам предлагалось выразить свое отношение к каждому из приведенных выше суждений, используя следующую шкалу:

- полностью не согласен (1);
- скорее не согласен (2);
- скорее согласен (3);
- полностью согласен (4).

При анализе результатов учитывались как ответы на отдельные вопросы, так и суммарный индекс протестантской трудовой этики. При подсчете суммарного индекса суммировались оценки по всем восьми суждениям, при этом оценки, полученные на вопросы “Э-” – с отрицательным знаком. Такой порядок подсчета суммарного индекса

трудоустройственной этики имел результатом не только положительные, но и отрицательные значения суммарного показателя. В исследовании участвовали продавщицы супермаркетов, работающие в одной из московских торговых компаний, а также работники больницы небольшого сибирского города.

А. Продавщицы супермаркетов. Исследование продавщиц было проведено во второй половине 1996 года; выборка состояла из 75 человек, уже проработавших в супермаркетах некоторое время (от нескольких дней до 1 года). Средний возраст респондентов составил 22.8 лет, в том числе: до 20 лет – 41%; 20–25 лет – 36%; 25–30 лет – 14%; старше 30 лет – 9%. Средний стаж работы в организации респондентов – 5.4 мес., в том числе: до 1-го месяца – 17%; от 1 до 3 мес. – 21%; от 3-х до 6 мес. – 17%; от 6 до 9 мес. – 29%; от 9 до 12 мес. – 13%.

Б. Работники больницы. Исследование персонала больницы было проведено в январе 1997 года. Среди респондентов этой группы были представлены работники всех основных подразделений больницы и основных профессиональных групп: врачи, медсестры, младшие медицинские работники. В исследовании приняло участие 265 человек. Средний возраст респондентов – 36.5 лет; до 25 лет – 16%; 25–30 лет – 10%; 30–40 лет – 44%; 40–50 лет – 24%; старше 50 лет – 6%. Мужчин – 16%. Женщин – 81% (часть респондентов не указала в анкете свой пол). Средний стаж работы в больнице – 6.4 года, в том числе: до 1 года – 14%; 1–3 года – 26%; 3–5 лет – 18%; 5–10 лет – 24%; более 10 лет – 18%.

По профессиональным группам респонденты распределились следующим образом: врачи – 25%; медсестры – 49%; младший медицинский персонал – 13%; представители других профессий – 11% (2% не указали, к какой профессиональной группе они относятся).

Выборки явно отличаются друг от друга. Продавщицы – исключительно женская выборка, в которой преобладают респонденты до 30 лет, многие из которых не имеют достаточного жизненного и профессионального опыта. Она характеризуется высокой текучестью, что связано не только с неудовлетворенностью работой в супермаркете, но и с благоприятными возможностями для трудоустройства в Москве.

Работники больницы в среднем значительно старше, чем продавщицы супермаркетов. Среди врачей были представлены как женщины (56%), так и мужчины (44%). Стаж работы в организации у работников больницы выше, в сравнении с продавщицами. Для работников больницы характерен низкий уровень текучести кадров, так как возможности трудоустройства за пределами больницы в небольшом сибирском городе крайне ограничены.

Ответы на отдельные вопросы, их взаимосвязь и суммарный индекс протестантской трудовой этики

В табл. 1 показано распределение ответов на каждый из пунктов шкалы протестантской этики у двух групп респондентов.

Таблица 1

Распределение ответов на вопросы шкалы протестантской трудовой этики в выборках продавщиц и работников больницы (% опрошенных)

(варианты ответов: 1 – полностью не согласен; 2 – скорее не согласен; 3 – скорее согласен; 4 – полностью согласен)

Суждения	Продавщицы (N = 75)				Работники больницы (N=265)			
	Варианты ответов				Варианты ответов			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э–)	7	33	35	25	8	20	25	47
2. Напряженная работа делает человека лучше (Э+)	14	45	38	3	21	35	26	18
3. Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время (Э–)	4	38	29	29	7	15	25	53
4. Терять время – это то же самое, что терять деньги (Э+)	7	17	32	44	5	11	34	50
5. Как только представится возможность, человек вместо того, чтобы постоянно стремиться к недостижимым целям, должен расслабиться и принимать жизнь такой, какая она есть (Э–)	15	45	29	11	15	29	34	22
6. Хорошим показателем чего человек стоит является то, насколько хорошо он выполняет свою работу (Э+)	5	18	44	33	6	12	30	52
7. При прочих равных условиях, лучше иметь такую работу, которая предполагает больше ответственности, а не ту, которая предполагает мало ответственности (Э+)	3	19	66	12	5	20	42	33
8. Самые умные люди – те, кто выбирает самые легкие пути выполнения того, что надо выполнить (Э–)	23	41	28	8	22	45	19	14

Приведенные в таблице распределения показывают, что по *каждому* из восьми суждений вопросника имеется определенный *разброс мнений*. При этом в отношении суждений, соответствующих идеалам протестантской трудовой этики, наблюдается заметная асимметрия положительных и отрицательных ответов: согласие с большинством из них встречается заметно чаще, чем несогласие. В отношении же суждений, отрицающих протестантскую трудовую этику, резкая асимметрия встречается всего

однажды, а в большинстве случаев доли согласных и несогласных респондентов примерно одинаковы. Отсюда можно, по-видимому, заключить, что в реакциях на «пропротестантские» суждения (Э+) сильно проявляется стремление респондентов давать социально желательные ответы, а в реакциях на суждения, противоположные идеалам протестантской этики (Э-), стремление демонстрировать социально желательные установки проявляется слабее. И это, в свою очередь, ведет к тому, что *«контрпротестантские» суждения могут обладать большей диагностической ценностью, чем «пропротестантские».*

Для изучения связи между ответами респондентов на разные вопросы шкалы протестантской этики и определения того, в какой мере они измеряют некую общую характеристику, между ними были рассчитаны парные корреляции. Корреляции, полученные для выборки продавщиц супермаркета и для выборки работников больницы, приводятся в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

Коэффициенты корреляции между ответами на вопросы шкалы протестантской трудовой этики (продавщицы, работающие в супермаркете; N=75)

	1. Э-	2. Э+	3. Э-	4. Э+	5. Э-	6. Э+	7. Э+	8. Э-
1. Э-								
2. Э+	-0.04							
3. Э-	0.26**	0.14						
4. Э+	0.03	0.32**	0.11					
5. Э-	0.34***	0.01	0.23*	0.01				
6. Э+	0.28**	0.25*	0.17	0.13	0.16			
7. Э+	0.17	0.14	0.01	0.21*	-0.19*	0.19*		
8. Э-	-0.16	0.02	-0.07	0.23*	-0.15	-0.12	0.05	

* P< 0.05; ** P<0.01; *** P<0.001

Результаты, приведенные в таблице 2, показывают, что треть коэффициентов корреляции между ответами на вопросы шкалы протестантской трудовой этики оказались статистически значимыми, причем подавляющее большинство их указывает на прямые по смыслу связи: *продавщицы, более пропротестантски (или менее контрпротестантски) высказывающиеся по одному вопросу, склонны в том же ключе высказываться и по другим вопросам шкалы.* Правда в этих связях есть существенное ограничение: в большинстве случаев они представляют собой положительные связи между реакциями респондентов на утверждения *одной и той же направленности*: либо оба утверждения выражают согласие с идеалами протестантской трудовой этики (Э+), либо оба отвергают эти идеалы (Э-).

Таблица 3

Коэффициенты корреляции между ответами на вопросы шкалы протестантской трудовой этики (работники больницы; N=265)

	1. Э–	2. Э+	3. Э–	4. Э+	5. Э–	6. Э+	7. Э+	8. Э–
1. Э–								
2. Э+	–0.19**							
3. Э–	0.31***	–0.06						
4. Э+	0.04	0.17**	0.28***					
5. Э–	0.16**	0.02	–0.01	–0.13**				
6. Э+	0.01	0.20***	0.19***	0.25***	0.05			
7. Э+	0.01	0.20***	0.06	0.24***	–0.15**	0.21***		
8. Э–	0.04	–0.17**	0.14**	0.05	0.09	0.05	–0.10*	

* P< 0.05; ** P<0.01; *** P<0.001

Как явствует из результатов, приведенных в таблице 3, в выборке работников больницы больше половины коэффициентов корреляции между ответами на вопросы шкалы протестантской трудовой этики оказались статистически значимыми, причем подавляющее большинство их, как и в выборке продавщиц, указывает на прямые по смыслу связи. И снова в этих связях есть существенное ограничение: как правило, они являются положительными корреляциями между реакциями респондентов на утверждения *одной и той же направленности*: либо оба утверждения выражают согласие с идеалами протестантской трудовой этики (Э+), либо оба отвергают эти идеалы (Э–).

Итак, коэффициенты корреляции показывают, что в обеих рассмотренных выборках отношение респондентов к ценностям протестантской трудовой этики, как правило, проявляется последовательно в их ответах на разные вопросы шкалы, что можно истолковать как свидетельство некоторой содержательной общности включенных в данную методику суждений. В то же время указанные связи не очень высоки по абсолютной величине, в большинстве случаев ограничены суждениями одной и той же направленности; кроме того, несколько значимых коэффициентов свидетельствуют о «нелогичных», обратных по смыслу, связях между ответами на вопросы шкалы. Все это позволяет заключить, что рассматриваемый инструмент далеко не гомогенен, и наряду с общностью в реакциях респондентов на разные суждения присутствует и значительная специфика.

Все же наличие общности между реакциями респондентов на разные суждения шкалы протестантской трудовой этики делает правомерным вычисление для каждого

индивида суммарного индекса протестантской трудовой этики (сумма ответов на все 8 вопросов, при этом ответы на вопросы, относящиеся к суждениям контрпротестантского толка, учитываются с отрицательным знаком). Распределения суммарного индекса протестантской этики для каждой из рассматриваемых выборок приведены в таб. 4 и 5.

Таблица 4

Распределение суммарного индекса протестантской трудовой этики в выборке продавщиц супермаркетов (N = 75)

Значения индекса	Доля респондентов, %
-4.0	1.4
-3.0	2.7
-2.0	13.5
-1.0	10.8
0.0	16.2
1.0	10.8
2.0	10.8
3.0	13.5
4.0	12.2
5.0	4.1
6.0	1.4
7.0	1.4
8.0	1.4

Таблица 5

Распределение суммарного индекса протестантской трудовой этики в выборке работников больницы (N=265)

Значения индекса	Доля респондентов, %
-9.0	0.4
-6.0	1.2
-5.0	2.9
-4.0	5.8
-3.0	6.6
-2.0	6.6
-1.0	9.5
0.0	10.8
1.0	16.6
2.0	10.4
3.0	9.5
4.0	6.6
5.0	4.1
6.0	3.7
7.0	2.5
8.0	1.2
9.0	0.8
10.0	0.4

Суммарное значение индекса трудовой этики колеблется в выборке продавщиц супермаркетов от -4.0 до $+8.0$, а у работников больницы – от -9.0 до $+10.0$. Средняя в выборке респондентов составила 1.2 балла, ошибка средней – 0.3; 55.4 % респондентов имели показатели ниже среднего, а 44.6% – выше среднего уровня. В выборке работников больницы средняя составила 0.8 балла, ошибка средней – 0.2. При этом 44% респондентов имели показатель суммарного индекса ниже среднего, а 56% – выше среднего уровня.

Распределения ответов на отдельные вопросы шкалы и суммарного индекса протестантской трудовой этики демонстрируют достаточную вариацию этих показателей и, в основном, близкий к нормальному характер распределений. Это позволяет перейти к статистическим сопоставлениям частных (парциальных) и интегральных показателей протестантской трудовой этики с характеристиками трудового поведения работников.

Взаимосвязь протестантской трудовой этики и продуктивности трудового поведения у продавщиц супермаркетов

Сопоставление показателей протестантской трудовой этики с реальным трудовым поведением, – это серьезное испытание валидности рассматриваемой нами методики. Ведь информацию о трудовом поведении сообщали не сами респонденты, а внешние наблюдатели. Показатели, характеризующие трудовое поведение, были получены в итоге экспертной оценки, и в качестве экспертов выступали непосредственные руководители респондентов. Использование в качестве экспертов непосредственных руководителей является общепринятой практикой, начало которой в нашей стране было положено еще в исследовании, проведенном в 60-е гг. под руководством В.А.Ядова [11].

Для оценки работы респондентов экспертам предлагался специально разработанный бланк. Оценка производилась ежемесячно по 5-балльной шкале, где 1 балл соответствовал наиболее слабой выраженности оцениваемого параметра, а 5 – наиболее сильной. Однако реально эксперты пользовались преимущественно трехбалльной шкалой, выставляя подчиненным 5, 4 или 3 балла, оценки же в 1 или 2 балла практически не использовались. В качестве показателя выраженности того или иного аспекта трудового поведения респондента бралась *усредненная экспертная оценка за последние три месяца*, что повышало его надежность и валидность. Если работник работал менее трех месяцев, то использовалась усредненная оценка за последние два месяца или за последний месяц.

К сожалению, коэффициенты корреляции между *суммарным индексом трудовой этики* и всеми оценками трудового поведения, включая суммарный индекс, оказались статистически незначимыми и близкими к нулю. Правда, большинство связей все же по смыслу были положительными, свидетельствуя о том, что более сильная приверженность

идеалам протестантской трудовой этики сопровождается и большей продуктивностью трудовой деятельности.

В самом по себе факте низких корреляций между характеристиками трудового поведения, с одной стороны, и трудовых ценностей и аттитюдов – с другой, нет ничего удивительного. Этот факт был неоднократно зафиксирован в предшествующих исследованиях, где с трудовым поведением сопоставлялись иные аттитюдные показатели [10, 8, 2]. Более того, как показано одним из авторов данной статьи, за этими низкими корреляциями могут часто скрываться два разнонаправленных типа соотношений между аттитюдами и поведением [2, 3, 4, 19]. Не исключено, что и в данном случае могут быть обнаружены подобные разнонаправленные соотношения между протестантской трудовой этикой и продуктивностью трудового поведения продавщиц. Оставляя этот путь анализа на перспективу, мы попробовали проверить, как связаны с показателями трудового поведения ответы на отдельные вопросы шкалы протестантской трудовой этики (таблица 6).

В таблице 6 приведены результаты корреляционного анализа между ответами продавщиц супермаркетов на вопросы шкалы протестантской трудовой этики и экспертными оценками различных аспектов их трудового поведения. Обнаружено 13 значимых корреляций, причем 8 из них (62%) свидетельствуют о прямых связях: *с ростом приверженности ценностям протестантской трудовой этики повышается и реальная трудовая отдача продавщиц.*

Примечательно, что значимые связи с характеристиками трудового поведения, в том числе и все прямые взаимосвязи, дали реакции респондентов только на те суждения, которые были сформулированы в контрпротестантском духе, так что согласие с ними характеризовало трудовую этику, *противостоящую* по смыслу протестантской. По-видимому, это объясняется тем, что степень согласия (или несогласия) с этими формулировками контролируется общественными нормами слабее, чем степень согласия (несогласия) с суждениями, прямо утверждающими ценности протестантской трудовой этики. Поэтому, отвечая на эти «контрпротестантские» вопросы, респонденты были, надо полагать, более свободны от пресса социальной желательности и в большей мере выразили в ответах свои подлинные убеждения. Что же касается позитивных, пропротестантских суждений, то реакции ни на одно из них в сопоставлениях с трудовым поведением «не сработали», и это, по-видимому, связано с тем, что, выражая к ним свое отношение, продавщицы стремились давать социально желательные, «нормативные», ответы, высказывая приверженность ценностям протестантской трудовой этики даже

Таблица 6

Коэффициенты корреляции между характеристиками трудового поведения и частными проявлениями протестантской трудовой этики (продавщицы; N=75)

Оцениваемые аспекты трудового поведения	Суждения, входящие в шкалу протестантской трудовой этики	Коэф. корреляции
Трудовая дисциплина работника: своевременная реакция на замечания руководства	Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-)	-0.29**
Степень самостоятельности и инициативности работника	Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-)	-0.28**
Степень незаменимости работника	Напряженная работа делает человека лучше (Э+)	-0.25*
Быстрота приобретения работником необходимых профессиональных навыков	Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время (Э-)	-0.21*
Успешность взаимодействия с коллегами в процессе выполнения работы	Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-)	-0.25*
Склонность оказывать помощь тем, кто работает рядом	Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-)	-0.23*
	Самые умные люди – те, кто выбирают самые легкие пути выполнения того, что надо выполнить (Э-)	0.24*
Готовность работника к выполнению работы более сложной и ответственной, чем та, которая им выполняется сейчас	Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время (Э-)	-0.30**
Надежность: отсутствие невыходов на работу по болезни	Самые умные люди – те, кто выбирают самые легкие пути выполнения того, что надо выполнить (Э-)	0.28**
Точность и качество выполнения должностных обязанностей (в соответствии с должностной инструкцией)	Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью (Э-)	-0.21*
	Напряженная работа делает человека лучше (Э+)	-0.20*
	Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время (Э-)	-0.20*
	Самые умные люди – те, кто выбирают самые легкие пути выполнения того, что надо выполнить (Э-)	0.28**

* P< 0.05; ** P<0.01

тогда, когда эти ценности не совпадали с их подлинными убеждениями. Заметное влияние социальной желательности при заполнении респондентами вопросников, касающихся протестантской трудовой этики, отмечали и другие авторы, например A.Furnham и R.Rajamanickam [15, p.401–416].

Более детальное рассмотрение полученных результатов показывает, что все прямые взаимосвязи с трудовой продуктивностью дают реакции респондентов всего на два суждения: “Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью” и “Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время”. Чем большее несогласие выражает продавщица с этими контрпротестантскими суждениями, тем выше целый спектр ее деловых показателей: дисциплинированность, степень самостоятельности и инициативности, быстрота приобретения необходимых профессиональных навыков, успешность взаимодействия с коллегами в процессе выполнения работы, склонность оказывать помощь тем, кто работает рядом, готовность к выполнению работы более сложной и ответственной, чем та, которая выполняется сейчас, и точность и качество исполнения должностных обязанностей.

В чем же секрет успешности этих двух вопросов?

Дело, возможно, в том, что суждение “Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью” выражает вполне разумную позицию: ведь речь, напомним, идет о продавщицах, работа которых действительно четко ограничена рамками рабочего дня и пространством магазина. Поэтому согласие с этой формулировкой не выглядит в глазах наших респондентов чем-то предосудительным, и те из них, для кого не слишком важны ценности, относящиеся к протестантской трудовой этике, не стесняются искренне это согласие выразить. Отвергают данное суждение только те, для кого работа, действительно, важна и кто в силу этого проявляет и более высокую реальную трудовую активность. (Примечательно, что много лет назад в анкету ленинградского исследования “Рабочий-76” [12] по инициативе Л.Е. Кесельмана было включено похожее по формулировке суждение: “Как только я прихожу домой, я забываю о своей работе” и несогласие с этим суждением тоже хорошо зарекомендовало себя в сопоставлениях с реальным трудовым поведением индустриальных рабочих.)

Аналогичное по смыслу объяснение может быть предложено и наличию прямых взаимосвязей с трудовой продуктивностью у реакций респондентов на суждение “Главное назначение работы – обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время”. Согласие с ним также не выглядит чем-то предосудительным (напомним, что исследование проводилось в 1996–1997 гг.) и потому

респондент получает возможность свободно соглашаться или не соглашаться с этим суждением, искренне выражая свое подлинное отношение к работе.

Все эти соображения подтверждаются тем фактом, что контрпротестантские установки присутствовали чаще, чем протестантские в ответах продавщиц только на три вопроса Шкалы протестантской трудовой этики (см. таблицу 1), и два из этих трех вопросов – как раз те, ответы на которые столь удачно прокоррелировали с трудовой продуктивностью.

Ответы респондентов на вопрос, который хотя и не относился к Шкале протестантской трудовой этики, однако содержал близкие по смыслу суждения, подтверждают выявленную тенденцию. Респондентам предлагалось выбрать два определения работы из пяти предложенных: «работа – это ... неизбежное зло; способ зарабатывания денег; интересное для вас занятие; возможность реализации ваших способностей; способ приносить пользу людям». Оказалось, что наиболее активно в прямые взаимосвязи с трудовой продуктивностью вступали реакции продавщиц на суждение «работа – это способ зарабатывания денег», по смыслу противоположное ценностям протестантской трудовой этики: чем сильнее было *несогласие* с этим суждением, тем выше, судя по статистически значимым корреляциям, оказались 7 из 10 показателей трудового поведения. Примечательно, что это суждение выбиралось респондентами чаще других, что говорит о том, что в данном случае (как и применительно к двум упомянутым выше вопросам из Шкалы протестантской трудовой этики) «контрпротестантские» ответы не воспринимались респондентами как предосудительные.

Выводы

В статье предпринята попытка проверить, как работает в российских условиях методика для измерения протестантской трудовой этики, разработанная американским психологом М.Блудом.

Показано, что распределения реакций респондентов на отдельные суждения, составляющие шкалу протестантской трудовой этики, в большинстве случаев имеют удовлетворительный разброс, а распределение суммарного индекса трудовой этики близко к нормальному.

Показано, что реакции респондентов на разные вопросы шкалы в тенденции связаны между собой положительно. В то же время наблюдается и явная неоднородность ответов респондентов в зависимости от того, сформулировано ли суждение, с которым

респонденту предлагается согласиться (или не согласиться), в терминах поддержки протестантской трудовой этики либо же в терминах ее отвержения.

Суммарный индекс протестантской трудовой этики не дал значимых корреляций с экспертными оценками реального трудового поведения работников. В то же время позитивными оказались корреляции с трудовым поведением у реакций респондентов на два суждения (из восьми), являющиеся компонентами шкалы М.Блуда, причем оба эти суждения были сформулированы в терминах отвержения ценностей протестантской трудовой этики: “Когда рабочий день закончен, человек должен забыть о работе и наслаждаться жизнью” и “Главное назначение работы - обеспечение человека средствами, которые позволили бы ему хорошо проводить свободное время”. Чем большее несогласие выражали работники (продавщицы московских супермаркетов) с этими суждениями, тем выше был целый спектр их деловых показателей.

Полученные факты показывают, что в целом рассматриваемая методика вряд ли может быть в наших условиях валидным измерителем приверженности работника ценностям протестантской трудовой этики, поскольку многие входящие в нее суждения провоцируют респондентов на социально желательные ответы, препятствуя тем самым выражению их подлинных убеждений. В то же время два упомянутых выше суждения оказались менее обременены влиянием социальной желательности и потому могут стать основой для создания в будущем валидного инструмента для диагностики особенностей трудовой этики работников российских организаций.

В целом, можно заключить, что суждения, сформулированные в контрпротестантском духе и выражающие узко прагматическое отношение человека к своему труду, оказываются более полезны для диагностики этого отношения, чем суждения более возвышенные по содержанию.

Литература

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. В кн.: Вебер. М. Избранные произведения./ Под ред. Ю.Н. Давыдова. Пер с нем. М.И.Левиной. М.; Прогресс, 1990.
2. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. Л.: Наука, 1983.
3. Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой. // Социологические исследования. 1983. № 4.
4. Магун В.С. Российские трудовые ценности в идеологии и массовом сознании. Мир России. 1998. № 4.
5. Магура М.И. Трудовая этика и управление персоналом. // Управление персоналом. 1997. № 11.

6. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество. // Управление персоналом. 1998. № 11.
7. Магура М.И. Приверженность работников своей организации. Дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук. М., 1999.
8. Мейерович А.М. Направленность личности как фактор эффективности трудовой деятельности. Автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук. Л., 1985.
9. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. Пер. с англ. В.В.Румынского под ред. Е.Н.Емельянова и В.С.Магуна. М.: Аспект Пресс, 1999.
10. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Под ред. В.А.Ядова. Л.: Наука, 1979.
11. Человек и его работа. / Под ред. А.Г. Здравомыслова и В.А.Ядова М.: Мысль, 1967.
12. Ядов В.А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции. // Социологические исследования. 1983. № 3.
13. Andrisani P.J., Parnes H.S. Commitment to the Work Ethic and Success in the Labor Market: a Review of Research Findings // In: Andrisani P.J., Barbash J. et. al. The Work Ethic – a Critical Analysis. Madison, WI: Industrial Relations Research Association, 1983.
14. Blood M.R Work Values and Job Satisfaction. // Journal of Applied Psychology. 1969. Vol. 53.
15. Furnham A., Rajamanickam R. The Protestant Work Ethic and Just World Beliefs in Great Britain and India. // International Journal of Psychology, 1992, vol. 27 (6).
16. Giorgi L. Marsh C. The Protestant Work Ethic as a Cultural Phenomenon. // European Journal of Social Psychology. 1990. V. 20.
17. Goldstein B., Eichorn R. The Changing Protestant Ethic: Rural Patterns in Health, Work and Leisure. // American Sociological Review. 1961. V. 26.
18. Hammond P., Williams R. The Protestant Ethic Thesis: a Social Psychological Assessment. // Social Forces. 1976. V.54.
19. Magun V. S. The Relationships Between Job Performance and Work Satisfaction in Soviet and American Organizations. // Sociological Research, 1983, vol. 32. № 3.
20. Magun V.S. Job Values and Labor Ethics in Socialist and Postsocialist Russia. Moscow: Institute of Sociology RAS. 1994.
21. McClelland D.C., Atkinson J.W., Clark R.W., Lowell E.L. The Achievement Motive. New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.
22. McClelland D.C. (1961). The Achieving Society. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961.
23. Mirels H.L., Garrett, J.B. The Protestant Ethic as a Personality Variable. // Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1971 V. 36.
24. Ray J. The Protestant Work Ethic in Australia. // Journal of Social Psychology. 1982. V. 116.
25. Veroff J., Feld, S., Gurin, G. Achievement Motivation and Religious Background. // American Sociological Review. 1962. V. 27.
26. Warr P.B. Work, Unemployment and Mental Health. Oxford: Clarendon, 1987.
27. Wollack S., Goodale J.G., Wijting J.P., Smith, P.C. Development of the Survey of Work Values. // Journal of Applied Psychology. 1971. V. 55.