

# Экономическая социология. Социология труда

© 2019 г.

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ В РАБОТЕ РОССИЯН В МЕЖСТРАНОВОМ СРАВНЕНИИ

---

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич – кандидат социологических наук, доцент Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД РФ, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (taleksandr@list.ru).

---

**Аннотация.** В статье обосновывается актуальность обращения к феномену самостоятельности в работе применительно к наемным работникам современной России. На основе сравнительного анализа данных Европейского социального исследования (ESS) 2006 и 2016 гг., международных исследований отношения к труду, выполненных по программе ISSP в 2005, 2015 гг., определяется наличие и ценность самостоятельности в работе среди российских работников в сравнении с их коллегами из ряда стран Европы и Юго-Восточной Азии. Для комплексного анализа феномена самостоятельности в работе предлагается социокультурный подход. На его основе выделены индикаторы самостоятельности как ценности, избыточности, дефицитности и индифферентности. Показано, что российские наемные работники – аутсайдеры по ценности самостоятельности и ее наличию в работе и лидеры индифферентного отношения к ней в сравнении со всеми другими странами, за исключением Японии. Несмотря на близость российских и японских работников по показателям самостоятельности в работе, для россиян в большей мере характерна тенденция приближения к ролевым проявлениям самостоятельности в европейской корпоративной культуре. Для российских работников референтным типом самостоятельности является тот, в котором она на высоком уровне ценится и воплощена в работе.

**Ключевые слова:** самостоятельность в работе • самостоятельность как ценность • дефицит самостоятельности • индифферентное отношение к самостоятельности • социокультурный подход • международные сравнительные исследования • наемные работники

DOI: 10.31857/S013216250005480-1

**Множественность аспектов самостоятельности.** Самостоятельность в работе, под которой часто понимается степень свободы в планировании своей работы, определения ее темпа, порядка и временного графика выполнения, может рассматриваться и как важная социокультурная характеристика не только труда отдельного индивида, но и всего общества. В начальный период либеральных реформ в постсоветской России она связывалась с проблемой адаптации к рынку. Самостоятельность в трудовой деятельности, во многом вынужденная, зачастую носившая неправовой и неформальный характер, стала одним из отличительных признаков в становлении типа «прогрессивных адаптантов» [Шабанова, 2001: 100]. В условиях состоявшейся адаптации обращение к проблеме самостоятельности в работе определяется ростом интереса к постиндустриальным тенденциям в России, к формированию работника нового типа, большая степень свободы и самостоятельности которого

рассматривалась как важная характеристика гибкой занятости и показатель вовлеченности российского общества в процессы глобализации [Попова, 2008: 138]. В современный период самостоятельность как ценностная позиция и практика все чаще связывается с самодостаточностью и независимостью по отношению к государству, дополняемыми качествами ответственности за свою жизнь и жизнь страны [Горшков, Седова, 2015: 6–7]. Еще одна современная исследовательская позиция по отношению к проблеме самостоятельности в работе связана с рассмотрением ее как одного из важных факторов формирования субъектности работника на уровне рабочего места и повседневных трудовых взаимоотношений [Корель, Комбаров, 2012: 4; Темницкий, 2011].

По технологическим условиям, служебному функционалу выполняемая работа может наделяться высоким уровнем самостоятельности – от ее планирования до выбора темпа и сроков ее выполнения, но для одних групп работников, в разных социальных контекстах это имеет большое значение, и работник будет искать такую работу, в других условиях, для других категорий такая самостоятельность будет рассматриваться как бремя.

В этой связи важно определять степень значимости самостоятельности, ее ценность в жизни и в работе, а не только ее наличие и формы проявления у различных социально-профессиональных групп занятого населения. Соотношение заданности самостоятельности в работе технологическими условиями и неготовности (нежелания) работника использовать и по достоинству оценить заданное формирует социокультурное противоречие, первичными клетками которого выступает дуальная оппозиция [Ахизер, 1998: 160–161]. С позиций социокультурного подхода важно определять, как наличие самостоятельности в работе либо ее отсутствие соотносятся со значениями, придаваемыми ей работниками.

Ценность самостоятельности как таковая, вне привязки к выполняемой работе имеет свое отличительное содержание и является постоянным объектом социологического измерения наряду с другими базовыми ценностями в современных международных социальных исследованиях, прежде всего ESS<sup>1</sup>. В исследованиях ESS используется методика Ш. Шварца, согласно которой в выделяемых 10 базовых ценностях самостоятельность мысли и действий относится к ценностям открытости изменениям наряду с двумя другими: «гедонизм» и «риск–новизна» [Schwartz, 1992; Карандашев, 2004]. Индекс ценности самостоятельности строится из выявления степени согласия респондентов с двумя согласованными суждениями. 1) Для него (нее) важно придумывать новое и подходить ко всему творчески. Ему (ей) нравится делать все по-своему, своим оригинальным способом. 2) Для него (нее) важно принимать самому решения о том, что и как делать. Ему (ей) нравится быть свободным и не зависеть от других. По данным проводимого анализа ценность самостоятельности является весьма дефицитной для населения России. В 2006 г., когда Россия впервые включилась в проект ESS, по ценности самостоятельности она уступала абсолютному большинству европейских стран, за исключением Украины, Болгарии, Польши и Португалии, а по данным 2016 г. опустилась на последнее место (Украина и Болгария не участвовали в этом году в опросе).

**Постановка проблемы и методология анализа.** Низкий уровень ценностей открытости изменениям в России, к которым относится самостоятельность, рассматривается как признак ее социокультурной стагнации, как весомое препятствие на пути модернизации [Лапин, 2011: 13]. Однако возможна и другая позиция: в России успешная модернизация всегда сопровождалась усилением авторитарной власти и максимальным снижением самостоятельности населения. Так, согласно позиции С. Караганова авторитаризм в России не только не навязан сверху, а является результатом ее истории, сформировавшим «генетический код», обеспечивающий и безопасность, и успехи в модернизации<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Данные ESS (Европейского социального исследования) находятся в открытом доступе. Официальный сайт European Social Survey. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (дата обращения: 29.11.2018). В России данный проект реализуется Центром сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ). Национальный координатор: А.В. Андреевкова. См.: <http://www.cessi.ru> (дата обращения: 29.11.2018).

<sup>2</sup> Караганов С.А. Авторитаризм России не навязан сверху. URL: <https://glav.su/blog/9642/1338064/> (дата обращения: 23.10.2018).

С учетом данных позиций возможно выдвижение двух альтернативных гипотез: 1) низкий уровень самостоятельности в работе россиян может быть преодолен, и при известных предпосылках Россия будет тяготеть к ее западноевропейским образцам, 2) сложившееся состояние самостоятельности в работе является постоянной социокультурной характеристикой трудовой культуры России, не создающей особых помех на пути модернизации.

Являются ли стабильно низкие значения ценности самостоятельности и ее наличия в выполняемой работе отличительным, естественным социокультурным феноменом России или же имеются признаки тяготения к повышению ее значимости, и она может рассматриваться как надежный инструмент стимулирования? Как связано общее значение ценности самостоятельности в жизни с проявлениями самостоятельности в работе? Чем отличаются работники, для которых важна самостоятельность в жизни, в работе, и они обладают ей в работе, от тех, для которых она не имеет существенного значения, и они не страдают от ее отсутствия в работе? В какой мере российские работники по показателям самостоятельности тяготеют к ее сложившейся роли в европейской корпоративной культуре, а в какой – к странам Юго-Восточной Азии, в частности к ее роли для японских работников?

Эти и другие вопросы будут рассмотрены на основе обращения к информационной базе исследований: 1) данные Европейского социального исследования (ESS) 2006 и 2016 гг.; 2) данные повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme, ISSP)<sup>3</sup>, проведенных в 2005 и 2015 гг. Эмпирическим объектом исследования стали наемные работники, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу в организации.

Обращение к данным международных исследований актуализирует проблему эмпирической эквивалентности сравнений. Лишь отчасти можно согласиться с тем, что с учетом специфики ментальности, социально-экономических условий жизни каждой из стран результаты сравнения могут носить условный, статистический характер и обусловлены различиями в методах измерения, а не реальностью [Андреевкова, 2014: 177]. Во многом эта проблема решается институционально, такими органами, как Научный Совет ESS, куда входят представители всех стран участниц. Со стороны исследователя (аналитика) важно использовать различные методики и процедуры повышения валидности результатов анализа. Для решения этой задачи использованы: а) обращение к данным двух международных исследований, в вопросниках которых задавались вопросы о самостоятельности в работе; б) определение устойчивости измерения во времени, для чего в каждом из исследований выделялись две временные точки; в) использование единого статистического критерия (коэффициент Тамхейна)<sup>4</sup> для выявления значимых различий в множественном сравнении средних (в данном случае каждой страны со всеми остальными странами) с учетом предварительно обнаруженного неравенства дисперсий.

Кроме того, предполагается, что более яркие межстрановые различия в феномене самостоятельности в работе и жизни можно увидеть, если соотнести наличие и ценность самостоятельности согласно предложенному социокультурному подходу. Социокультурное при таком подходе рассматривается как соотношение ценностных ориентаций, предпочтений, интенций работника с ограничениями, задаваемыми технологическими условиями и организацией труда<sup>5</sup>. Гармоничное сочетание признаков наличия и значимости самостоятельности может рассматриваться, на наш взгляд, как индикатор *воплощенной ценности*. Выраженное наличие самостоятельности в работе при ее незначительной роли как ценности рассматривается как индикатор *избыточности*. Самостоятельность в этом

<sup>3</sup> Данные исследований отношения к труду ISSP 2005 гг. находятся в открытом доступе Единого архива экономических и социологических данных. См.: URL: [http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID\\_S=3832&T=m](http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=3832&T=m) (дата обращения: 29.11.2018). Данные исследования 2015 г. доступны по адресу: <http://www.gesis.org/issp/search-and-data-access/> (дата обращения: 29.11.2018).

<sup>4</sup> Критерий Тамхейна используется для множественных сравнений средних при условии неравенства дисперсий.

<sup>5</sup> Более подробно см.: [Темницкий, 2007].

Таблица 1

**Индикаторы соотношения наличия самостоятельности в работе  
и значимости самостоятельности как ценности (ESS)**

Группировки	Индикаторы
Есть самостоятельность в работе и важна ценность самостоятельности	Ценность
Есть самостоятельность, но она не очень важна	Избыточность
Нет самостоятельности, но она очень важна	Дефицитность
Нет самостоятельности и она не важна	Индифферентность

случае потому избыточность, что она задается технологическими условиями рабочего места и, скорее, рассматривается работником как время, а не как ценность. При слабой выраженности самостоятельности в работе в сочетании с повышенной значимостью самостоятельности как ценности, можно говорить о ее *дефицитности* для работников. Наконец, отсутствие или низкий уровень наличия самостоятельности в работе и ее незначимость как ценности является указанием на *индифферентное* отношение к ней (табл. 1).

С учетом поставленных вопросов, выдвинутых гипотез и предложенной методологии основными задачами анализа стали: 1) выявить место России в сравнении с другими странами мира по двум указанным исследовательским проектам с учетом разных временных точек опроса и используемых методик измерения самостоятельности в работе и в жизни; 2) определить латентные переменные, определяющие разнохарактерность соотношения наличия самостоятельности в работе и ее важности в жизни по предложенным индикаторам; 3) раскрыть, отличаются ли российские работники от своих коллег других стран мира по обнаруживаемым связям самостоятельности в работе с социально-демографическими, поведенческими и оценочными характеристиками трудового поведения и социального самочувствия; 4) определить, в какой мере проявления и связи самостоятельности в работе с другими показателями трудового поведения и статусных позиций работника в России ближе к подобным характеристикам в странах Западной Европы или Юго-Восточной Азии.

**Самостоятельность в работе и в жизни по данным Европейского социального исследования (ESS).** Сначала рассмотрим, каков уровень разрыва между российскими наемными работниками и их западными коллегами в оценках самостоятельности в работе и самостоятельности как жизненной ценности в динамике 2006–2016 гг. (табл. 2).

По показателям самостоятельности в работе российские работники отстоят от своих коллег из абсолютного большинства стран Европы, за исключением Польши. В 2016 г. по сравнению с 2006 г. разрыв еще более вырос, особенно по сравнению с такими странами, как Германия, Норвегия, Нидерланды и Эстония. Российские работники значительно реже, чем их европейские коллеги, придерживаются позиции: «от меня полностью зависит, как организовывать свою работу» (только 10% в 2016 г.), тогда как, к примеру, в Германии таковых 20%. И, напротив, позиция «у меня нет никакого влияния» представлена как 15 и 5% соответственно. Этот факт можно было бы объяснить тем, что в профессиональной структуре россиян велика доля рабочих (31%), тогда как в странах Европы их существенно меньше, например, в Германии таковых 24%. Однако сравнение российских и германских рабочих показало, что и между ними сохраняется двукратный разрыв по показателям самостоятельности в работе. Максимум самостоятельности в работе демонстрируют 7% российских и 15% германских рабочих, минимум 22 и 10%, соответственно. Еще больший разрыв и его рост к 2016 г. замечен по показателю «ценность самостоятельности в жизни». Причем более существенные различия выявлены по ценности «важность самому принимать решения о том, что и как делать».

Между оценками наличия самостоятельности в работе и ее важности как жизненной ценности существует положительная корреляция, которая характерна для всех анализируемых стран<sup>6</sup>. Для сопоставления двух показателей результаты вычисления ценностного

<sup>6</sup>Использовался метод парных корреляций (коэффициент Спирмана). Все корреляции значимы на уровне  $p \leq 0,01$ .

Таблица 2

**Разность средних значений по показателям самостоятельности в планировании рабочего дня и самостоятельности как жизненной ценности между наемными работниками России и других стран Европы, данные ESS, 2006 и 2016 гг. (критерий Тамхейна)<sup>\*</sup>**

Страны	Показатели			
	самостоятельность в планировании рабочего дня <sup>**</sup>		самостоятельность как жизненная ценность <sup>***</sup>	
	2006	2016	2006	2016
Швеция	-2,87	-2,77	-0,309	-0,468
Норвегия	-2,72	-2,86	-0,192	-0,370
Финляндия	-2,82	-2,78	-0,189	-0,281
Франция	-2,12	-1,97	Не значима	-0,339
Великобритания	-2,26	-1,93	Не значима	-0,358
Швейцария	-2,08	-1,83	-0,348	-0,460
Бельгия	-2,26	-1,74	Не значима	-0,244
Австрия	-1,68	-1,05	-0,275	-0,166
Ирландия	-1,81	-0,79	-0,162	-0,337
Германия	-1,45	-2,24	-0,269	-0,489
Нидерланды	-1,61	-1,97	-0,312	-0,511
Эстония	-1,12	-1,74	Не значима	-0,260
Словения	-1,98	-1,91	-0,136	-0,263
Польша	Не значима	Не значима	Не значима	-0,196

*Примечания.* \*Указываются разности средних значений, значимые на уровне  $p \leq 0,05$ .

\*\*Формулировка вопроса: «Насколько по правилам вашей организации вы можете решать, как организовать свою повседневную работу?» Минимальное значение 0 (нет никакого влияния), максимальное – 10 (это полностью зависит от меня).

\*\*\*Использовался предварительно вычисленный индекс ценности «Самостоятельность» на основе его соотношения с общей центрированной средней по всем 21 ценностям. Подробнее о процедуре вычисления см.: [Магун, Руднев, 2008: 36–37].

индекса самостоятельности в жизни были приведены в соответствие со шкалой измерения самостоятельности в работе<sup>7</sup>. Под невыраженностью самостоятельности в работе понимались ее значения от 0 до 5, набиравшие в совокупности чуть менее 50%, а значения от 6–10 рассматривались как указания на ее выраженность<sup>8</sup>. На основе предварительно построенных таблиц сопряженности между двумя преобразованными показателями и последующего вычисления целевых переменных по заданным логическим условиям были определены искомые индикаторы.

Для российских работников характерно преобладание и рост в динамике анализируемых годов индифферентного отношения к самостоятельности и ее низкий уровень как воплощенной ценности.

Рассмотрим на примере данных 2016 г. соотношение наличия самостоятельности в работе и ее значимости как жизненной ценности, их распределение у работников европейских стран (табл. 3). Россия занимает последнее место по воплощению ценности самостоятельности и первое по индифферентному отношению к ней. Первые места занимают работники стран северной Европы и Германии, в которых гармоничное сочетание

<sup>7</sup>Значениям индекс «самостоятельность в жизни» посредством ранжирования были присвоены дробные ранги от 1 до 11.

<sup>8</sup>Соответственно, такая же процедура использовалась при вычислении невыраженности и выраженности самостоятельности как жизненной ценности, только с другими диапазонами значений – от 1 до 5 и с 6 до 11.

Таблица 3

**Типологические категории наемных работников европейских стран по наличию самостоятельности в работе и как жизненной ценности, данные ESS, 2016 г. (%)**

Страны	Соотношение самостоятельности в работе и ее важности в жизни			
	ценность	избыточность	дефицитность	индифферентность
Швеция (727)*	52	28	12	8
Нидерланды (667)	50	19	17	14
Германия (1373)	50	21	17	12
Норвегия (849)	48	31	11	10
Финляндия (812)	45	36	10	9
Швейцария (753)	45	20	21	14
Великобритания (830)	42	24	18	17
Франция (812)	39	27	18	16
Бельгия (754)	38	28	13	21
Словения (517)	37	29	17	17
Эстония (1024)	33	26	20	21
Ирландия (1046)	29	18	29	24
Австрия (975)	28	23	22	28
Польша (647)	23	16	30	31
Россия (1069)	16	19	22	43

Примечание. \*В скобках указывается количество валидных случаев.

наличия самостоятельности в работе и важности самостоятельности в жизни характерны для чуть больше половины либо почти половины работников.

Что же скрывается за разнохарактерным соотношением наличия самостоятельности в работе и ее важности в жизни? В результате анализа выяснилось, что наибольшим дифференцирующим потенциалом обладают только два индикатора самостоятельности: как воплощенной ценности и как индифферентности, являющиеся полярными друг другу. Максимальное воплощение ценность самостоятельности получила среди работников, в обязанности которых входит руководство другими людьми (коэф. Крамера 0,270 по объединенной выборке всех стран). Причем у российских работников данная связь оказалась наиболее сильной (коэф. Крамера – 0,355). Руководящим работникам в России втрое чаще, чем рядовым, присуще и наличие самостоятельности в работе, и ее ценность (35 и 12%), тогда как в среднем по всем странам 50 и 30% соответственно. Как и следовало ожидать, типологические проявления самостоятельности в сильной мере опосредуются профессиональным статусом работников и уровнем образования. Во всех странах по мере снижения профессионального статуса происходит и снижение самостоятельности как ценности, и рост индифферентного отношения к ней. Для всех стран характерна значимая связь ( $p \leq 0,01$ ) самостоятельности как ценности с наличием высшего образования. Напротив, индифферентное отношение к самостоятельности сопровождается, как правило, его незначительной долей (8% по всей выборке), за исключением российских работников, у которых даже при наличии высшего образования доля индифферентных остается высокой (35%). Ценность самостоятельности увеличивается с возрастом как у мужчин, так и у женщин, причем максимальное выражение она получает среди работников мужского пола 60–65 лет (42%), несколько меньше среди 46–59-летних – 38%, наименьшее, 30%, – среди 18–29 летних. Такая же тенденция наблюдается и среди женщин, только в меньшем процентном выражении (максимум среди 55–63 лет и 64 года и старше – 40%, минимум среди молодых работниц до 30 лет – 30%). Молодых работников обоего пола отличает от представителей старшего возраста более высокая доля подчеркивающих дефицит

ценности самостоятельности в работе. Связи самостоятельности в работе с профессиональным статусом, образованием, половозрастными особенностями у российских работников имеют то же содержание, что и у их коллег на Западе. С ростом положительных оценок получаемого дохода чаще наблюдается отношение к самостоятельности как ценности и реже – индифферентное отношение. Эта тенденция характерна для всех стран.

Самостоятельность в работе предполагает прежде всего бóльшую свободу в использовании рабочего времени. Отличие России от других стран здесь заключается в том, что только при наличии самостоятельности и ее ценности работники реже имеют оговоренные часы работы (79%)<sup>9</sup>. Во всех других типологических категориях режим рабочего времени является более жестким, так, среди «индифферентных» часы работы оговариваются у 89%. В других странах существенных различий не выявлено. Исходя из этого, можно предположить, что для российских работников бóльшая самостоятельность связана со смягчением жесткости графика рабочего времени. Возможно, что самостоятельность в работе больше ценится при повышении свободы в распоряжении рабочим временем. Этот вывод имеет значение еще и потому, что не было зафиксировано связи самостоятельности с профессиональным статусом, занятием руководящей позиции, как возможными факторами ложных корреляций. Наличие самостоятельности в работе тесно связано с содержательностью труда. Работники всех европейских стран с высоким уровнем самостоятельности в работе и ее ценности в жизни чаще считают свою работу интересной, они существенно чаще повышали квалификацию за последние 12 месяцев по сравнению с другими типологическими категориями (значимые связи при  $p \leq 0,01$ ). Наличие и ценность самостоятельности дает заметный прирост в повышении уровня удовлетворенности работой и жизнью в целом. Российские работники здесь ничем не отличаются от своих коллег на Западе.

Универсальной (в равной мере характерной для всех стран) является связь наличия и ценности самостоятельности в работе с возможностью оказывать влияние на принятие решений в деятельности организации (коэф. Крамера от 0,250 до 0,350, в России – 0,313). Эта связь остается значимой ( $p \leq 0,01$ ) и при элиминировании фактора наличия руководящей позиции (входит ли в обязанности респондента руководить другими людьми). Данный факт может рассматриваться как показатель субъектности работников, имеющих и ценящих самостоятельность.

**Самостоятельность в работе по данным исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (ISSP).** Обращение к материалу повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (ISSP) позволяет комплексно и более предметно рассмотреть феномен самостоятельности в работе. В них представлены не только европейские страны, но и Азии и Африки. Для сравнения были отобраны наемные работники только тех стран, которые участвовали в опросе 2005 и 2015 гг. Помимо вопроса о наличии самостоятельности в работе<sup>10</sup> задавался вопрос о важности самостоятельности при оценке работы<sup>11</sup>. Кроме того, задавались вопросы о наличии и важности в работе других трудовых ценностей, что дает возможность выявить место среди них самостоятельности в работе. Как и по данным ESS, Россия занимает одно из последних мест в сравнении с другими странами по показателям наличия и ценности самостоятельности в работе (табл. 4).

Помимо подтверждения существенного отставания российских наемных работников по наличию и ценности самостоятельности в работе от стран северной Европы и Словении, выявлены не менее значимые различия с такими странами, как Новая Зеландия,

<sup>9</sup> Формулировка вопроса: «Имеете ли вы определенные оговоренные с вашим работодателем часы работы, без учета оплачиваемой или не оплачиваемой сверхурочной работы?»

<sup>10</sup> Формулировка вопроса: «В какой мере вы согласны, что ваша основная работа дает вам возможность работать самостоятельно?»

<sup>11</sup> Формулировка вопроса: «Насколько для вас лично важно при оценке того или иного места работы возможность работать самостоятельно?» В обоих вопросах использовалась пятичленная шкала ответов: от 1 (совершенно не важно) до 5 (очень важно).

Таблица 4

**Разность средних значений по показателям самостоятельности в работе между наемными работниками России и других стран мира, данные ISSP, 2005 и 2015 гг. (критерий Тамхейна)**

Страны	Выполняемая работа дает возможность работать самостоятельно		Важно при оценке работы работать самостоятельно	
	2005	2015	2005	2015
Дания	-1,387	-1,042	-0,695	-0,447
Швейцария	-1,146	-0,978	-0,687	-0,497
Новая Зеландия	-0,918	-0,748	-0,435	-0,274
Норвегия	-0,904	-0,844	-0,348	-0,202
Финляндия	-0,850	-0,801	-0,328	-0,250
Филиппины	-0,844	-0,702	-0,540	-0,494
Словения	-0,839	-0,802	-0,559	-0,431
Швеция	-0,806	-0,759	-0,465	-0,258
Тайвань	-0,682	-0,471	Не значима	0,351
Франция	-0,532	-0,502	Не значима	Не значима
Южная Африка	-0,263	-0,300	-0,444	-0,259
Латвия	Не значима	Не значима	Не значима	Не значима
Япония	Не значима	0,938	0,557	0,945

а также странами Юго-Восточной Азии (Филиппины и Тайвань). Все же следует отметить, что по важности самостоятельности в работе отставание России не является столь существенным, как по ее наличию. Кроме того, выявлена страна, от которой Россия не только не отстает, но и опережает ее как по оценкам наличия самостоятельности в работе, так и по ее важности. То, что такой страной является Япония, позволяет предполагать, что самостоятельность в работе следует рассматривать как социокультурный феномен, имеющий свою историю и влияние традиции, а не только как управляемый инструмент стимулирования. Чтобы более детально разобраться в содержании и проявлениях данного феномена, обратимся к вычисленным по ранее предложенному алгоритму типологическим категориям работников (табл. 5).

Модальным для работников всех стран, за исключением Японии, является отношение к самостоятельности в работе как воплощенной ценности. Среди японских работников преобладает индифферентное отношение к самостоятельности (64%). Предполагается, что отдельный, сфокусированный анализ трех стран (Швейцарии как страны-лидера по воплощению ценности самостоятельности в работе, Японии как явно отличающейся от всех других стран максимальным уровнем индифферентности отношения к самостоятельности в работе и России как главного объекта анализа) позволит лучше раскрыть изучаемый социокультурный феномен. Выявлено, что, как и по данным ESS, наибольшим дифференцирующим потенциалом обладают типологические категории самостоятельности в работе «ценность» и «индифферентность».

Различные типологические проявления самостоятельности в работе среди российских и японских работников обусловлены прежде всего профессиональным статусом, в то время как среди швейцарцев таких различий не выявлено (применительно ко всем профессиональным группам можно говорить о равной модальности самостоятельности как ценности). У российских работников о воплощении ценности самостоятельности можно утверждать прежде всего применительно к руководителям (48%), тогда как среди японцев отличаются квалифицированные рабочие ручного труда (24%), а среди руководителей таковых только 12%. Применительно к Японии данный факт дополняется особой ролью полученного образования в различиях самостоятельности. С повышением уровня образования увеличивается доля «индифферентных» работников и снижается – относящихся

Таблица 5

**Типологические категории наемных работников различных стран по наличию самостоятельности в работе и ее важности, данные ISSP, 2015 г. (%)**

Страны*	Соотношение самостоятельности в работе и ее важности при оценке работы			
	ценность	избыточность	дефицитность	индифферентность
Швейцария (755)	84	8	7	2
Филиппины (672)	81	7	11	1
Дания (641)	80	11	6	3
Норвегия (989)	76	14	4	6
Новая Зеландия (559)	75	13	8	4
Словения (480)	73	8	13	5
Финляндия (603)	72	12	10	6
Швеция (670)	70	15	10	5
Южная Африка (807)	59	7	21	13
Тайвань (1268)	58	25	7	10
Франция (645)	50	22	14	14
Латвия (547)	45	9	30	16
Россия (876)	37	9	25	29
Япония (873)	12	15	10	64

Примечание. \*В скобках указывается количество валидных случаев.

к ней как ценности. Самый высокий уровень воплощенной ценности самостоятельности наблюдается у японских квалифицированных рабочих ручного труда мужского пола в возрасте 66 лет и старше (30% при 12% в среднем по стране). Объединяет российских и японских работников периферийное значение, придаваемое самостоятельности в работе при оценке характеристик рабочего места по сравнению с другими ценностями (табл. 6).

Таблица 6

**Соотношение важных и наличных ценностей работы у наемных работников Швейцарии, России и Японии, ISSP, 2015 г. (индексы)**

Ценности работы	Страны					
	Россия		Япония		Швейцария	
	важность	наличие	важность	наличие	важность	наличие
Высокий заработок	4,59	3,26	3,97	2,29	3,54	3,17
Гарантии занятости	4,48	3,77	4,18	3,56	4,52	4,10
Интересная работа	4,23	3,70	3,91	3,22	4,62	4,36
Возможности для продвижения	3,92	3,01	2,89	1,94	3,70	3,08
Возможность приносить пользу для общества	3,91	3,88	3,73	3,64	4,06	4,13
Самостоятельность в работе	3,80	3,36	2,86	2,42	4,30	4,34
Возможность оказывать помощь другим людям	3,71	3,54	3,56	3,41	4,04	4,14
Возможность для личных контактов с другими людьми	3,51	3,90	3,58	4,19	4,24	4,51
Количество ответивших	890		907		769	

Примечание. Минимум – 1, максимум – 5.

По сравнению с другими ценностями самостоятельность в работе занимает у россиян шестое из восьми, а у японцев – последнее место, тогда как у швейцарцев она входит в тройку наиболее значимых ценностей работы. Преобладающую роль для российских и японских работников играет высокий заработок и гарантии сохранения рабочего места, и, напротив, у швейцарцев ценность высокого заработка оказалась на последнем месте. Значение, придаваемое отдельным ценностям выполняемой работы, важно соотносить с их наличием, т.е. насыщением в деятельности. Все три страны характеризуются максимально реализуемой возможностью для личных контактов с другими людьми в процессе работы. Для работников России и Японии *минимально насыщаемой* является ценность *высокого заработка* (разница средних значений важности и наличия превышает единицу). В соответствии с таким упрощенным критерием можно утверждать, что у работников Швейцарии все ценности работы находят свое относительное воплощение. Разность между средними значениями важности и наличия ценности самостоятельности в работе у российских и японских работников оказалась одинаковой (0,44), что говорит о ее относительной дефицитности. Исходя из этого, можно предположить, что у *работников с более высокими оценками дохода, материального благополучия, уверенности в занятости, удовлетворенности отношениями с коллегами по работе и руководством будут повышаться ориентации на рост самостоятельности в работе*. Такая гипотеза соответствует теории перехода от низших потребностей к высшим по мере их удовлетворения [Маслоу, 2016]. Альтернативная гипотеза может быть построена на известных фактах о традициях культуры патернализма в трудовой сфере России [Темницкий, 2015] и Японии [Японский..., 1996, 139–149]. Согласно ей, индифферентное отношение к самостоятельности является естественным для работника, оно не мешает ему добиваться хороших результатов в работе, быть уверенным в занятости, удовлетворенным отношениями в коллективе.

Не выявлено значимых связей принадлежности к выделенным типологическим категориям с размером дохода по субъективным оценкам у работников России и Японии. В Японии самые высокие оценки дохода демонстрируют работники с индифферентным отношением к самостоятельности в работе, что, скорее всего, является отражением ложных корреляций, обусловленных влиянием профессионального статуса. Наиболее выразительной оказалась связь самостоятельности в работе с оценками дохода в Швейцарии, в которой доходы работников с воплощенной ценностью самостоятельности оказались существенно выше, чем с индифферентным отношением к ней.

Выявлено, что при наличии и важности самостоятельности в работе у работников России и Швейцарии повышается уверенность, что им будет достаточно легко найти работу не хуже нынешней (значимые связи при  $p \leq 0,02$ ), тогда как среди японских работников такой связи не наблюдается. У работников России и Швейцарии также существенно повышаются оценки отношений между работниками и администрацией и между коллегами при наличии и важности самостоятельности в работе по сравнению с теми, кто относится к ней индифферентно (значимые связи при  $p \leq 0,01$ ), в то время как у японских работников значимых связей нет.

Таким образом, предположения, связанные с теорией А. Маслоу, в данном случае не оправдались применительно к японским работникам, получили неполное подтверждение среди российских и достаточно полное – среди швейцарских работников.

Установлено, что японские работники – наименее удовлетворенные работой в сравнении с работниками всех остальных стран, а не только России и Швейцарии. Только единицы из них (2%) полностью удовлетворены ею и 17% в основном удовлетворены, тогда как в целом по выборке всех стран таковых 15 и 30%, соответственно. Вместе с тем выявлено, что при воплощении ценности самостоятельности в работе удовлетворенность ею у японцев повышается (8% полностью и 27% в основном). Удовлетворенность работой по мере воплощения ценности самостоятельности повышается у работников всех стран, за исключением Филиппин и Тайваня. Так, среди российских работников с воплощенной

ценностью самостоятельности доля полностью удовлетворенных составляет 21%, а при индифферентном отношении – только 5%.

Наличие и ценность самостоятельности в работе традиционно отождествляется с независимостью работника от административного и коллективного контроля [Питерс, Уотермен, 1986: 255]. В этой связи вполне уместно предположить, что такие проявления идентификации с предприятием, как чувство гордости за предприятие, готовность работать больше и напряженнее, чем требуется ради успеха предприятия, готовность отказаться от другой предложенной работы с большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии, будут в меньшей мере свойственны работникам, ценящим самостоятельность, по сравнению с индифферентно настроенными по отношению к ней.

Выявлено, что при максимальном воплощении самостоятельности в работе (ценность и избыточность) в наибольшей мере повышается готовность работать больше и напряженнее, чем требуется ради успеха предприятия, по сравнению с работниками с индифферентным отношением к самостоятельности. Это вывод касается всех стран, за исключением Японии, Филиппин и Тайваня. Аналогичный вывод сделан и по роли чувства гордости за работу на своем предприятии, характерный для всех стран, за исключением Японии (различия являются значимыми при  $p \leq 0,01$ ). У японских работников чувство гордости за работу на предприятии равномерно распределено среди всех выделенных типологических категорий. В наименьшей мере обнаруженная закономерность проявилась по показателю готовности отказаться от другой предложенной работы с большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии. Хотя и здесь работники с высоким уровнем наличия самостоятельности в работе и ее важности чаще проявляют готовность отказаться от предложенной работы с большей оплатой, чтобы остаться на своем предприятии. Однако все обнаруженные связи оказались слабыми (коэф. Крамера менее 0,2), и помимо Японии, вывод неправомерен по отношению к таким странам, как Дания и Норвегия. В целом, полученные результаты позволяют утверждать, что наличие и ценность самостоятельности в работе является показателем более высокого уровня корпоративной культуры работника, а не его индивидуалистических устремлений. Данный вывод правомерен по отношению к наемным работникам абсолютного большинства стран, включая Россию, но неправомерен по отношению к Японии, где самостоятельность в работе не является значимым фактором идентификации с предприятием.

Таким образом, аутсайдерская позиция России в степени выраженности ценности самостоятельности в работе является, скорее, признаком не качественных, а лишь количественных различий с работниками большинства европейских стран. С ростом материального благополучия, уверенности в занятости и удовлетворенности отношениями с коллегами по работе и руководством будут повышаться ориентации на рост самостоятельности в работе. На основе сравнения российских работников с японскими обнаружены в большей мере качественные, а не количественные различия. Специфика корпоративной культуры Японии иная. В ней ценности коллективной идентификации подавляют ценности самостоятельности в работе, чего нельзя сказать о России. В целом, результаты анализа позволяют сделать вывод о большей правомерности первой гипотезы.

**Выводы.** Применение социокультурного подхода с выделением четырех априорных типов работника по отношению к самостоятельности в работе оказалось вполне оправданным. Выявлено, что наибольшим дифференцирующим потенциалом обладает принадлежность только к двум полярным типологическим категориям работников: 1) ценящим и обладающим самостоятельностью в работе и 2) и не ценящим самостоятельность и не обладающим ею в работе. Российские работники являются аутсайдерами по ценности самостоятельности и ее наличию в работе и лидерами индифферентного отношения к ней в сравнении с другими странами Европы и Юго-Восточной Азии, за исключением Японии.

Близость российских и японских работников по периферийному значению самостоятельности в работе в оценках характеристик рабочего места вовсе не означает тождество корпоративных культур и ценностных устремлений работников данных стран. Несмотря на явное отставание российских работников от своих западных коллег по уровню

значимости и наличию самостоятельности в работе, в содержательных проявлениях связей наличия и ценности самостоятельности в работе с социально-демографическими и поведенческими характеристиками они мало чем от них отличаются.

В целом российские работники по показателям самостоятельности тяготеют к ее ролевым проявлениям в европейской корпоративной культуре, что не позволяет говорить о незыблемости самостоятельности в работе как особом российском социокультурном феномене. Именно работники с выраженными проявлениями наличия и ценности самостоятельности в работе являются референтными группами для всех остальных в России, чего нельзя сказать о японских работниках.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Андреенкова А.В. Сравнительные межстрановые исследования в социальных науках: теория, методология, практика. М.: Новый хронограф, 2014.
- Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта. Т. 2. Теория и методология. Словарь. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998.
- Горшков М.К., Седова Н.Н. «Самодостаточные россияне» и их жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4–16.
- Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
- Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников) // Социологические исследования. 2012. № 10. С. 3–10.
- Лапин Н.И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации // Социологические исследования. 2011. № 9. С. 3–18.
- Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. 3-е изд. СПб.: Питер, 2016.
- Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М.: Экономика, 1986.
- Полова И.П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия // Мир России. 2008. № 4. С. 135–151.
- Магун В., Руднев М. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 1. С. 33–58.
- Темницкий А.Л. Исследовательские возможности категории «Социокультурность» // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2007. № 24. С. 81–101.
- Темницкий А.Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. № 12. С. 35–42.
- Темницкий А.Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 2(10). С. 51–69.
- Шабанова М.А. Массовые адаптационные стратегии и перспективы институциональных трансформаций // Мир России. 2001. № 3. С. 78–104.
- Японский феномен. М.: РИО Института Востоковедения РАН, 1996.
- Schwartz S.H. Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries // Advances in Experimental Social Psychology / Ed. by M. Zanna. New York: Academic Press, 1992. Vol. 25. P. 1–65.

Статья поступила: 7.12.18. Финальная версия: 8.04.19. Принята к публикации: 10.04.19.

## THE SOCIOCULTURAL PHENOMENON OF SELF-DEPENDENCE IN RUSSIAN CITIZENS' WORK IN AN INTERNATIONAL COMPARISON

TEMNITSKIY A.L.

Moscow State Institute of International Relations (University) of MFA of Russia, Russia

Alexandr L. TEMNITSKIY, Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Sociological Department, Moscow State Institute of International Relations (University) of MFA of Russia, Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia (taleksandr@list.ru).

**Abstract.** The relevance of workers' independence (regarding employees in modern Russia) is being substantiated in this article. Presence and value of independence in Russian employees' work is being determined in comparison to the same index of their colleagues from Europe and Southeastern countries on the basis of data analysis of European Social Survey (ESS, 2006 & 2016) and international studies of attitude to work conducted within ISSP in 2005 and 2015. Sociocultural approach is used for complex analysis of the phenomenon of work independence. On its basis the indicators of independence as a value, belonging, as something that is limited and indifferent are distinguished. It is shown in the article that Russian workers are outsiders in the aspect of independence's value and its amount in their work, they are also indifferent towards it in comparison to workers from all the other countries except Japan. Despite the fact that Russian and Japanese workers show almost the same amount of independence in their work, the tendency of approaching to role independence in European corporate culture is more typical for Russians. The referent type of independence for Russian workers is the type in which this tendency is the most valuable and integrated into their work.

**Keywords:** work independence, independence as a value and belonging, lack of independence, indifference towards independence, sociocultural approach, international comparative researches, employees.

#### REFERENCES

- Andreenkova A.V. (2014) *Comparative Intercountry Researches in Social Sciences: Theory, Methodology, Practice*. Moscow: New chronograph. (In Russ.)
- Akhiezer A.S. (1998) *Russia: a Critique of Historical Experience*. Vol. 2. Theory and Methodology. Vocabulary. Novosibirsk: Sibirskij khronograf. (In Russ.)
- Gorshkov M.K., Sedova N.N. (2015) «Self-sufficient Russians» and Their Life Priorities. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 4–16. (In Russ.)
- Japanese Phenomenon*. (1996) Moscow: RIO Instituta Vostokovedeniya RAN. (In Russ.)
- Karandashev V.N. (2004) *Schwarz's Method for Studying Personality Values: Concept and Methodological Guide*. Saint-Petersburg: Rech'. (In Russ.)
- Korel L.V., Kombarov V.Yu. (2012) The Subject of Labor in an Industrial Enterprise (the Experience of a Sociological Study of Engineering and Technical Workers). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 10: 3–10. (In Russ.)
- Lapin N.I. (2011) Socio-cultural Factors of Russian Stagnation and Modernization. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9: 3–18. (In Russ.)
- Magun V., Rudnev M. (2008) Vital Values of the Russian Population: Similarities and Differences in Comparison with Other European Countries. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii* [Bulletin of Public Opinion. Data. Analysis. Discussions]. No. 1: 33–58. (In Russ.)
- Maslow A. (2016) *Motivation and Personality*. 3<sup>rd</sup> ed. Saint-Petersburg: Piter. (In Russ.)
- Peters T., Waterman R. (1986) *In Search of Effective Governance*. Moscow: Economy. (In Russ.)
- Popova I.P. (2008) Autonomy at Work: Decade Trends. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. No. 4: 135–151. (In Russ.)
- Shabanova M.A. (2001) Mass Adaptation Strategies and Perspectives of Institutional Transformations. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. No. 3: 78–104.
- Temnitskiy A.L. (2007) The Category of «Socioculture» Research Potential. *Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovanie* [Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling]. No. 24: 81–101. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2011) Independence in Work as a Factor in the Formation of the Subjectivity of Workers in Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 35–42. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2015) Paternalistic Foundations of the Russian Civilization in the Sphere of Labor. *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika* [Sociological Science and Social Practice]. No. 2(10): 51–69. (In Russ.)
- Schwartz S.H. (1992) Universals in the Content and Structure of Values: Theory and Empirical Tests in 20 Countries. In: *Advances in Experimental Social Psychology*. Ed. by M. Zanna. New York: Academic Press. Vol. 25: 1–65.

Received: 7.12.18. Final version: 8.04.19. Accepted: 10.04.19.