

УДК 331.101.3:30

М.С. Каз

КОНЦЕПЦИЯ «БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА»: РЕЦЕПЦИИ И АЛЛЮЗИИ

В статье анализируются рецепции и аллюзии, связанные с концепцией «благополучие человека», а также «субъективное благополучие» как ключевое понятие данной концепции. Показано, что этот, на первый взгляд, частный вопрос открывает перспективы более широкого изучения функционирования крупных исследовательских программ. В указанном контексте обсуждаются особенности постструктуралистской методологии исследований.

Ключевые слова: благополучие человека, удовлетворенность трудом, рациональность, субъективное благополучие, условия труда, содержательность труда, когнитивно-ценностный подход, ценности.

Понятие «рецепция» (от лат. *recipio* – прием, принятие) проникло в гуманитарное знание из естественных наук, где означает преобразование механических или других раздражителей в нервные сигналы. В гуманитарном знании оно получило распространение в контексте восприятия обществом культурных или социальных форм, возникших в другую эпоху.

Постструктуралистский метод исследования, получивший широкое признание, требует рассмотрения социокультурных феноменов, к которым, несомненно, относится и научный продукт, не самих по себе, а как компонентов сложной системы. Она включает как автора научного продукта, так и всех проявивших интерес к результатам его научного творчества. Такой подход позволяет осознать, что ценности и смыслы, заложенные автором в научный продукт, неизбежно подвергаются изменению и переосмыслению succeeding поколениями исследователей.

Близко к концепции «рецепция» примыкает понятие «аллюзия», понимаемая как намек на известный факт (от фр. *allusion* – намек). Применительно к научному тексту это означает наличие в нем нередко неосознанных переключек с другими научными текстами или толкований их.

На какие рецепции и аллюзии опирается получающая в последнее время все большее распространение концепция благополучия человека? Этот, на первый взгляд, частный вопрос открывает перспективы более широкого изучения функционирования крупных исследовательских программ.

Конфликты, нарушения трудовой дисциплины, текучесть кадров – традиционные темы исследований деятельности сотрудников в организации. Ф. Лутанс, С. Юсеф и Б. Аволио [1], проанализировав материалы исследований в указанной области, пришли к выводу, что соотношение работ, посвященных дисфункциональному поведению сотрудников и положительным аспектам работы, составляет 375:1.

Ситуация начала меняться с призыва президента Американской психологической ассоциации М. Селигмана вернуться к забытой цели поведенческих

наук – содействию формированию здоровых и счастливых людей, ориентированных на активную трудовую деятельность [2], и с публикации работы К.С. Кэмерона, Дж. Е. Даттона и Р.Е. Куини [3].

Переориентация психологических исследований на изучение сильных сторон человека в противоположность традиционным исследованиям, в большей мере уделяющим внимание слабым сторонам личности, содействовала формированию направления, обозначенного термином «позитивная психология».

Ряд авторов определяют позитивную психологию как научную сферу, занимающуюся изучением путей и средств помощи людям в их стремлении чаще испытать положительные эмоции и счастье [4, 5].

Данная концепция нашла признание и в экономических исследованиях [6, 7]. Работы, посвященные анализу позитивных аспектов трудовой деятельности, делающих жизнь более осмысленной и содержательной, получают все большее признание.

Наиболее широкой категорией, характеризующей позитивные аспекты трудовой деятельности, несомненно, стало понятие «субъективное благополучие». Оно охватывает такие аспекты трудовой деятельности, как профессиональный рост, цели и намерения сотрудников, отношения с сослуживцами [8, 9].

Начало указанным исследованиям положили знаменитые Хоторнские эксперименты, которые впоследствии привели к формированию концепции удовлетворенности трудом.

Сегодня установлено, что:

- субъективное ощущение благополучия является важным фактором удовлетворенности работой [10];
- уровень ощущаемого «субъективного благополучия» сотрудниками предприятия является более надежным прогнозным индикатором текучести кадров, чем показатель «удовлетворенность трудом» [11];
- высокая вовлеченность работников повышает уровень ощущаемого субъективного благополучия [12].

Указанные аргументы позволили Т. Райт заключить: «Организация, которая содействует росту субъективного благополучия своих сотрудников, создает для себя явное конкурентное преимущество в надвигающейся борьбе компаний за привлечение персонала в условиях его растущего дефицита» [11. С. 270].

Распространенным является утверждение, что удовлетворенность трудом служит ключевым фактором. Он подвержен влиянию и сам оказывает влияние на многие аспекты производственной среды. Т. Парсонс в работе «О структуре социального действия» писал: «Наиболее общая категория, которая может быть применена в исследовании мотивации... – это, по-видимому, “удовлетворение”. Индивиды бывают заинтересованы в тех предметах и способах поведения, которые приносят им удовлетворение» [13. С. 340].

Однако анализ результатов, полученных рядом исследователей, показал, что не всем удастся выявить сильные корреляционные связи между удовлетворенностью и различными аспектами производственной среды. Авторы

многих работ делают вывод о наличии слабых корреляционных связей между удовлетворенностью и производственным окружением.

Так, авторы коллективной монографии «Человек и его работа» отмечали, что в отношении содержания труда его стимулирующее влияние на удовлетворенность трудом должным образом не отдифференцировано. Н.Ф. Наумовой установлен диапазон изменения коэффициентов корреляции между аспектами производственной среды и удовлетворенности от 0,06 до 0,25.

Ф. Герцберг, касаясь результатов исследовательских проектов, посвященных проблемам удовлетворенности трудом, писал, что в исследованиях американских социологов получены противоречивые результаты. Половина таких исследований дает положительный ответ на вопрос о влиянии удовлетворенности работой на производительность труда, зато в остальных случаях получены прямо противоположные или нейтральные результаты.

Другой исследователь К. Эриксон в статье, опубликованной в журнале «Социологические исследования», замечал, что есть достаточно причин предполагать, что связь между удовлетворенностью и производственной средой, мягко говоря, является весьма неопределенной. На это указывают и В.Д. Патрупов, Н.А. Калмакан. Они подчеркивают, что многие исследователи столкнулись с трудностями в использовании показателя «удовлетворенность трудом», так как не обнаружили прочных, устойчивых связей степени удовлетворенности трудом с объективными показателями отношения к труду.

Д.С. Синк называет модели, на которых рассматриваемый подход к мотивации базируется, «чрезмерно упрощенными». П. Друкер замечает, что обусловливание результатов трудовой деятельности удовлетворенностью работника – это «половина правды».

Ряд авторов придерживаются мнения, что причина неудач кроется в сложном характере взаимосвязи между содержательностью и отдельными факторами, определяющими уровень содержательности труда. Без учета этого, по их мнению, невозможно оценить степень взаимовлияния содержательности труда на удовлетворенность им.

Многие авторы видят истоки малоубедительности собранных в процессе практических исследований результатов как в недостатках самого понятия «удовлетворенность трудом», так и в методах его оценки.

К. Эриксон, касаясь методов оценки «удовлетворенности трудом», отмечал, что вопросы, которые обычно задаются в исследовании удовлетворенности трудом, являются слишком грубым инструментом для зондирования глубинных пластов психики, которые попали под разрушительное действие отчуждения. Т.М. Фрэйзер по данному поводу замечал, что следует признать, по меньшей мере, одно: исследование может включать в себя предубеждение составителя опросника.

Наблюдаемый повсеместно в промышленно развитых странах значительный рост покупательной способности населения при скромном изменении показателей субъективного благополучия позволил В. Фрэй и А. Шутцеру выявить феномен асимметричного изменения субъективно ощущаемого благополучия в зависимости от уровня дохода.

Так, на уровне макроэкономики рост ВВП на душу населения должен был бы вызывать рост ощущаемого благополучия, однако это не так. Рост

дохода не сопровождается тождественным ростом уровня прилагаемых усилий, что в геометрическом смысле означает переход с линии изменения усилий A_1 на линию A_2 (рис. 1). Очевидно, что ощущаемое благополучие при этом не растет (остается на уровне, обозначенном 1). Падение же ВВП на душу населения, напротив, вызывает снижение ощущаемого благополучия (до уровня 3).

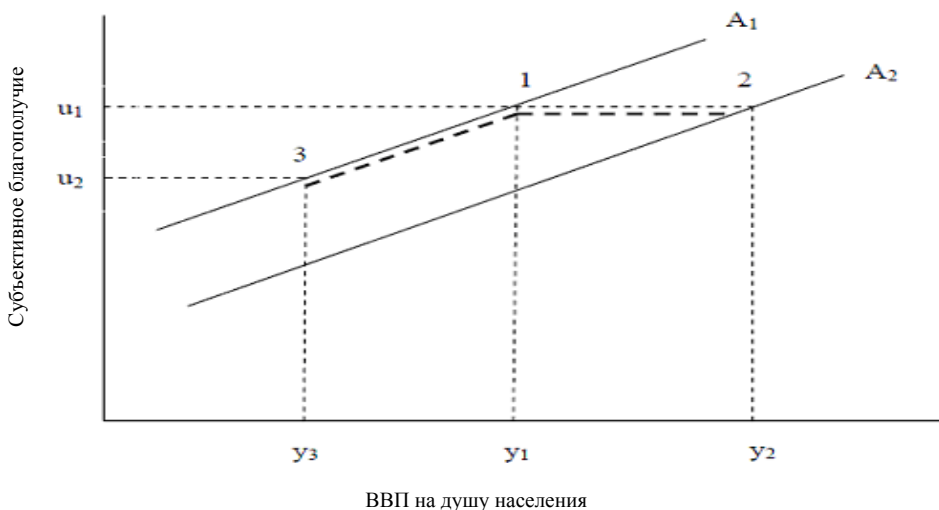


Рис. 1. Феномен асимметричного изменения субъективно ощущаемого благополучия

Указанный феномен проявляется и на уровне микроэкономики, в процессе функционирования систем мотивации труда персонала организации. Он был замечен еще Тейлором и метко обозначен им как «работа с прохладцей».

Позднее на него обращали внимание также исследователи проблемы удовлетворенности трудом. Они отмечали, что индивид часто не может оценить оптимально свой опыт. Так, С. Сишор подчеркивал, что в процессе интервью нередко выявляются группы работников, сообщающих о высокой удовлетворенности трудом при объективно существующих неприемлемых условиях работы (низкая оплата, низкий статус, большая продолжительность рабочего дня). На это же указывал и В.А. Ядов.

Все это позволило некоторым исследователям заявить, что рабочие согласны мириться с монотонностью труда, а сама проблема рождена интеллектуалами.

Показатель «удовлетворенность трудом» предполагает, что труд – подходящая единица для описания и анализа трудовой жизни индивида, несмотря на тот очевидный факт, что на трудовую жизнь влияют и нерабочие роли индивида. Поэтому некоторые исследователи утверждают: то, что определенные группы рабочих находят удовлетворение в труде, не означает, что они не сменяют ее при удобном случае на более высокооплачиваемую, но менее содержательную работу.

В проводившихся нами ранее исследованиях [14, 15] отмечалось, что положение, сложившееся в отношении удовлетворенности трудом, будет оставаться неизменным, пока в социальных науках, и в экономике в частности, будет продолжать господствовать модель целевого рационального поведения. Актуальные проблемы концепции удовлетворенности трудом подвели данное направление к осознанию необходимости расширения границ исследования за рамки классической рациональности. Сегодня та же проблема обозначилась в рамках концепции благополучия человека.

Итак, многочисленные исследования показывают, что некоторые теоретические положения концепции удовлетворенности трудом, как и концепции благополучия человека, до настоящего времени не получили убедительного подтверждения. Речь идет об определении уровня удовлетворенности трудом в одном случае и благополучия человека в другом, оценки степени влияния удовлетворенности на результаты трудовой деятельности, определении совокупности факторов, влияющих на уровень удовлетворенности трудом. Вместе с тем выявленные проблемные вопросы обеих концепций имеют единые истоки. Взятые в совокупности, они позволяют наметить границу, за которой располагается область слабо объясняемых закономерностей, область, требующая иных методологических оснований.

За попытками оценить «субъективный опыт удовлетворения и неудовлетворения» стоит факт обращения к ценностному знанию. Утверждая наличие тесной связи между удовлетворенностью трудом и результатами трудовой деятельности, а также влияние на уровень удовлетворенности трудом ряда параметров производственной среды, концепция удовлетворенности трудом делает попытку указать роль ценностей в трудовой деятельности. В сходном направлении развивается и концепция благополучия человека. В более общем контексте речь идет о становлении когнитивно-ценностного подхода к деятельности, необходимости построения моделей деятельности с учетом принципов неклассической рациональности.

Таковы некоторые рецепции и аллюзии, связанные с концепцией благополучия человека.

Литература

1. Luthans F., Youssef C., Avolio B. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press, 2007.
2. Seligman M.E.P. What you can change and what you can't, From the president's address // American Psychologist. 1999. № 54(7). P. 559–562.
3. Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koehler, 2003.
4. Gavin J., Mason R. The virtuous organization: The value of Happiness in the workplace // Organizational Dynamics. 2006. № 6(7). P. 384–395.
5. Wright T. To be or not to be [happy]: The role of employee well-being // The Academy of Management Perspective. 2006. № 20(3). P. 118–125.
6. Каз М.С. Почему в экономических исследованиях необходим когнитивный подход? // Вопросы философии. 2009. № 4. С. 29–40.
7. Каз М.С. Знак и значение в моделях трудовой деятельности: от истории вещей к истории идей // Вопросы философии. 2011. № 4. С. 41–52.
8. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.E. Subjective well-being: Three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. № 125(22). P. 276–302.

9. Keys C. and Magyar-Moe J. Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived. Washington D.C.: American Psychological Association, 2003.
10. Judge T.A., Watanabe S. Another look at the job-satisfaction relationship // *Journal of Applied Psychology*. 1993. № 78. P. 939–948.
11. Wright T. & Cropanzano R. The happy/productive worker thesis revisited // *Research in Personnel and Human Resource Management*. 2007. № 26. P. 269–307.
12. Harter J., Schmidt F., Hayes T. Wellbeing in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies // *Flourishing: Positive psychology and the life well lived*, eds C. Keyes & J. Haidt. Oxford, UK: Oxford University Press, 2003. P. 181–196.
13. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000.
14. Каз М.С. Проблемы мотивации труда. Когнитивный подход. М., 1995. 120 с. Деп. в ИНИОН АН РФ. 13.03.95. № 50142.
15. Каз М.С. Лакуны в структуре экономического знания и неклассическая рациональность // *Вопросы экономики*. 2007. № 6. С. 45–63.

M.S. Kaz

Department of System Management and Business Economics, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia

Department of Economics, National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russia

E-mail: misk3@mail.ru

THE CONCEPT OF "HUMAN WELL-BEING": RECEPTION AND ALLUSIONS.

Keywords: Human well-being; Job satisfaction; Rationality; Subjective well-being; Working conditions; Content of work; Cognitive-value approach; Value.

The article discusses the role of the concept of "reception" and the notion of allusion in the structure of human knowledge. From the standpoint of the post-structuralist research method, sociocultural phenomena, to which, scientific output of course applies, should not be examined individually, but as components of a complex system. It includes both the author's scientific output, and all interest expressed in the results of his scientific work. This approach allows us to recognize that the values and meanings inherent to the author's scientific endeavors are inevitably subjected to change and rethinking by the next generation of researchers.

The author explores reception and allusions, on which the ever more common concept of "human well-being" relies. This, a private matter at first glance, offers prospects for the wider study of the functioning of major research programs.

It is noted in the article that the broadest category characterizing the positive aspects of work was the notion of "subjective well-being." It embraces aspects of work such as professional growth, the goals and intentions of staff, and relationships with co-workers.

The Hawthorne experiments put forth the basis for the research, which subsequently led to the creation of the concept of "job satisfaction." However, the article notes that the analysis of the results, obtained by a number of researchers, has shown that not everyone is able to identify a strong positive correlation between satisfaction and various aspects of the working environment. Authors of numerous studies have concluded that there is a weak correlation between satisfaction and the work environment. They see the causes of the unreliability of the results collected during the practical research not only in the flaws of the concept of "job satisfaction", but also in the methods of evaluation.

The phenomenon of asymmetrical changes in subjectively perceptible well-being according to income level is examined in the article. The author notes that the phenomenon manifests itself at the microeconomic level (in the functioning of systems of employee motivation). The phenomenon was also noticed by Taylor, and aptly designated "low-pressure work". Subsequently, it drew the attention of those researching the problem of "job satisfaction."

The article concludes that the situation created in relation to "job satisfaction" will remain unchanged, while in social sciences and economics in particular, it will continue to dominate the target model of rational behavior. Current problems with the concept of "job satisfaction" brought this trend to the realization that there is a need to expand the boundaries of the study beyond classical rationality. Today, the same problem has been designated as part of the concept of "human well-being".

References

1. Luthans F., Youssef C., and Avolio B. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford, Oxford University Press, 2007.
2. Seligman M.E.P. What you can change and what you can't. From the president's address. *American Psychologist*, 1999, no. 54(7), pp. 559-562.
3. Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco, Berrett-Koehler, 2003.
4. Gavin J. & Mason R. The virtuous organization: The value of Happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 2004, no. 6(7), pp. 384-395.
5. Wright T. To be or not to be [happy]: The role of employee well-being. *The Academy of Management Perspective*, 2006, no. 20(3), pp. 118-125.
6. Kaz M.S. Pochemu v ekonomicheskikh issledovaniyakh neobhodim kognitivnyy podhod? *Voprosy filosofii*, 2009, no. 4, pp. 29-40.
7. Kaz M.S. Znak i znachenie v modelyakh trudovoy deyatel'nosti: ot istorii veshchey k istorii idey *Voprosy filosofii*, 2011, no. 4, pp.41-52.
9. Keys C., Magyar-Moe J. *Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived*. Washington D.C., American Psychological Association Publ., 2003.
10. Judge T.A., Watanabe S. Another look at the job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 1993, no. 78, pp. 939-948.
11. Wright T., Cropanzano R. The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 2007, no. 26, pp. 269-307.
12. Harter J., Schmidt F., Hayes T. Wellbeing in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In: *Flourishing: Positive psychology and the life well lived*, C. Keyes & J (Eds.), 2003.
13. Parsons T. *O strukture sotsial'nogo deystviya*, Moscow, Akademicheskiiy proekt Publ., 2000. pp. 340.
14. Kaz M.S. Problemy motivatsii truda. Kognitivnyy podhod. *Dep. v INION AN RF*, no. 50142, March 13, 1995, 120 p..
15. Kaz M.S. Lakuny v strukture ekonomicheskogo znaniya i neklassicheskaya ratsionalnost.- *Voprosy ekonomiki*, 2007, no. 6, pp.45-63.

Поступила в редакцию DD.MM.2014

Received December DD, 2014

For referencing:

Kaz M.S. Kontseptsiya «blagopoluchiya cheloveka»: retseptsii i allyuzii [The concept of "human well-being": reception and allusions]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2014, no. 4 (28), pp. 25–31.