

КУЛЬТУРОЛОГИЯ

УДК 177.7

*Г. П. Артёмов***ОСОБЕННОСТИ ЛЕГИТИМАЦИИ ЦЕННОСТНЫХ ПРИОРИТЕТОВ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ***

Статья посвящена исследованию специфических способов обоснования представителями различных профессиональных сообществ своих ценностных приоритетов. Рассматриваются три типа легитимации ценностей — традиционный, эмоциональный и рациональный, которые отличаются способом обоснования личного убеждения в приоритетности одних жизненных целей перед другими, противоположными жизненными целями. Эти типы являются идеальными конструкциями, которые в различных сочетаниях используют представители профессиональных сообществ для оправдания своего ценностного выбора. В процессе интеграции в сообщество индивиды вынуждены выбирать между разнородными жизненными целями, причем персональное оправдание и обоснование ценностного выбора является отражением коллективного оправдания того специфического набора ценностных приоритетов, который отличает одно профессиональное сообщество от другого. На основе обобщения количественных и качественных данных в статье выявляются характерные для конкретных профессиональных сообществ комбинации различных способов обоснования приоритетных жизненных целей. Анализ эмпирических данных позволил установить, что представителям различных профессиональных сообществ присущи специфические для этих сообществ структуры ценностных приоритетов, а также специфические структуры легитимации этих ценностных приоритетов. При этом характер ценностных приоритетов обуславливает характер легитимации этих приоритетов. Библиогр. 11 назв. Ил. 1. Табл. 3.

Ключевые слова: ценностные приоритеты, легитимация ценностей, тип легитимации.

*G. P. Artyomov***FEATURES OF VALUE LEGITIMATION IN PROFESSIONAL COMMUNITIES**

Article deals with research of specific ways of a substantiation by representatives of various professional communities of the valuable priorities. Three types of value legitimation are considered in it: traditional, emotional and rational, which differ in the way they substantiate the personal belief in priority of some vital purposes over other, opposite vital purposes. These types are ideal designs which in various combinations are used by representatives of professional communities for the justification of their valuable choice. Individuals in the course of community integration are compelled to choose between the diverse vital purposes. The personal justification and a substantiation of a valuable choice is a reflection of the collective justification of that specific set of valuable priorities which distinguishes one community from another. On the basis of generalization of the quantitative and qualitative data in article characteristic

Артёмов Георгий Петрович — доктор философских наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9; g_artemov@hotmail.com

Artyomov George P. — Doctor of Philosophy, Professor, St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; g_artemov@hotmail.com

* Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ (Проект № 12-03-00420).

combinations for concrete professional communities of various ways of a substantiation of the priority vital purposes come to light. The analysis of the empirical data allowed to establish that professional communities have specific structures of valuable priorities, and also specific structures for the legitimation of these priorities. The character of valuable priorities of professional communities' representatives causes character legitimation of these priorities. Refs 11. Fig 1. Tables 3.

Keywords: Value priorities, values legitimation, type of legitimation.

Настоящая статья основана на положении о том, что профессиональные группы являются сообществами — объединениями людей, связанных общей системой ценностей, т. е. упорядоченной по значимости совокупностью убеждений в приоритетности одних целей и способов действия перед другими, противоположными целями и способами их достижения. Это определение ценностей представляет собой модификацию определения, сформулированного М. Рокичем [1, р. 3]. При этом члены профессиональных сообществ в той или иной степени идентифицируют свои индивидуальные убеждения с групповыми убеждениями. Идентификация проявляется в приверженности индивидов ценностям сообщества. Она сопровождается легитимацией ценностей, которую можно рассматривать как обоснование и оправдание человеком его приверженности определенным жизненным целям и способам их достижения, складывающейся на основе персонального выбора.

Можно выделить три типа легитимации — традиционную, эмоциональную и рациональную, которые отличаются способом обоснования личных убеждений. Эти типы представляют собой модификацию предложенных М. Вебером «трех видов внутренних оправданий, то есть оснований легитимности» господства: традиционного (основанного на «авторитете нравов»), харизматического (основанного на «личном доверии»), легального (основанного на подчинении «рационально созданным правилам») [2, с. 646–647]. Традиционная легитимация заключается в обосновании убеждений ссылкой на их соответствие обычаям, привычному укладу жизни, воспитанию и т. д. Эмоциональная легитимация основана на ощущении близости, симпатии, уважения и доверия к носителям убеждений. Рациональная легитимация обосновывает убеждения с помощью суждений об их значении для личной и общественной жизни.

Эти типы являются идеальными («чистыми») теоретическими конструкциями, в той или иной степени отражающими различные аспекты реального обоснования убеждений. М. Вебер отмечал, что «чистые типы» редко встречаются в действительности» и что обычно наблюдаются различные «комбинации этих чистых типов» [2, с. 647].

Социальные сообщества складываются и сохраняются на основе общих ценностей, проявляющихся в виде требований к поведению их членов. Успешное включение индивида в сообщество становится возможным в том случае, если он принимает эти общие ценности, превращает внешние требования в свои внутренние убеждения. Легитимация ценностей происходит «посредством интериоризации норм, требующих оправдания» [3, с. 174]. Индивиды в процессе интеграции в сообщество вынуждены выбирать между своими разнородными стремлениями и требованиями, обеспечивающими принятие их в сообщество остальными его членами. Персональное оправдание и обоснование ценностного выбора является отражением коллективного оправдания того специфического набора ценностных приоритетов,

который отличает одно сообщество от другого. А. Этциони отмечает, что легитимация связана с «общественными обсуждениями» или «диалогами о морали» и что эти обсуждения имеют для легитимации большее значение, чем «индивидуальные размышления» [4, с. 101].

Для изучения ценностных приоритетов профессиональных сообществ мы воспользуемся собственной интерпретацией теоретической модели отношений между мотивационными типами ценностей, разработанной Ш. Шварцем [5, р. 270]; названия мотивационных типов приводятся по переводу В. Н. Карандашева [6, с. 31] (рис. 1).



Рис. 1. Модель отношений между мотивационными типами ценностей

Модель включает 10 мотивационных типов ценностей, которые образуют два биполярных измерения: самообновление — самосохранение; самоутверждение — самоограничение. Предлагаемая здесь трактовка обусловлена тем, что в Европейском социальном исследовании (*European Social Survey*) для изучения ценностей используется только часть методики Ш. Шварца — «Профиль личности», позволяющая измерять степень, в которой респонденты идентифицируют себя с различными целями и способами действия. Как известно, личность, наряду с культурой и социальными институтами, является источником ценностей. Поэтому ось «*Openness to Change*» трактуется здесь как ориентация людей на самообновление, а ось «*Conservation*» — как ориентация на самосохранение. Такая трактовка названий указанных осей вполне соответствует предложенным самим Шварцем названиям осей другого измерения: «*Self-Enhancement*» — самоутверждение и «*Self-Transcendence*» — самоограничение. Шварц считает, что различные мотивационные типы ценностей могут

находиться в отношениях конфликта (взаимоотрицания) или совместимости (взаимодополнения). На рис. 1 конфликтующие мотивационные типы располагаются в противоположных секторах модели, совместимые мотивационные типы — по соседству друг с другом. По мере удаления мотивационных типов друг от друга увеличивается степень их взаимоотрицания и уменьшается степень их взаимодополнения.

В ходе национальных опросов в рамках Европейского социального исследования (ESS) респондентам, в соответствии с методикой Шварца, предлагалось определить степень своего сходства с описаниями людей с различными видами мотивации поведения. В ESS использовалось 21 описание. 10 из этих описаний Шварц рассматривает в качестве базовых [7, р. 6–7]. Эти описания распределены по мотивационным типам и измерениям. В обобщенной форме таблица распределения 10 базовых описаний по мотивационным типам и измерениям выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1. Распределение описаний различных видов мотивации поведения по мотивационным типам ценностей и измерениям

Базовые описания видов мотивации поведения	Мотивационные типы	Измерения
«Отсутствие угроз для жизни»	Безопасность	Самосохранение
«Правильное поведение»	Конформность	
«Соблюдение обычаев»	Традиции	
«Независимость принятия решений»	Самостоятельность	Самообновление
«Поиск нового»	Стимуляция	
«Удовольствие от занятий»	Гедонизм	
«Личный успех»	Достижение	Самоутверждение
«Уважение окружающих»	Власть	
«Помощь окружающим»	Доброта	Самоограничение
«Одинаковое отношение к каждому»	Универсализм	

В таблице 1 используются сокращенные формулировки описаний видов мотивации поведения, предложенные Ш. Шварцем. Полные формулировки этих описаний приводятся в российском варианте анкеты ESS [8, с. 45–46]. При сборе данных использовался вопрос: «Сейчас я зачитаю Вам краткие описания некоторых людей. Пожалуйста, послушайте каждое описание и скажите мне, насколько каждый из этих людей похож или не похож на Вас». Ответы фиксировались с помощью шкалы из 6 позиций — от «очень похож на меня» до «совсем не похож на меня». В данной статье, в отличие от анкеты 4-й волны ESS (2008 г.), используется обратная нумерация: варианту «совсем не похож на меня» соответствует значение «1», варианту «очень похож на меня» — значение «6».

В процессе обработки исходных данных ESS-2008 для каждой из профессиональных групп из перечня 245 профессий, содержащихся в базе данного опроса, сначала были вычислены средние по каждому из описаний. Затем на основе этих средних была построена новая база данных, в которой в качестве наблюдений выступали

профессиональные группы, а в качестве переменных — описания видов мотивации поведения. Для этой базы были вычислены индексы, объединяющие описания соответствующих мотивационных типов. После этого для каждой профессиональной группы по каждому мотивационному типу были рассчитаны z -значения — величины, выражающие степень и направление отличия показателей каждой группы от средних показателей для всех отобранных групп. Затем эти значения были упорядочены по убыванию в каждой профессиональной группе (табл. 2).

Таблица 2. Ранги мотивационных типов профессиональных групп [9]

Профессиональные группы	Мотивационные типы ценностей									
	Безопасность	Конформность	Традиция	Самостоятельность	Стимуляция	Гедонизм	Доброта	Универсализм	Достижение	Власть
Руководители	10	1	9	4	5	8	7	6	2	3
Канторские служащие	1	3	5	8	10	6	2	4	9	7
Инженеры	7	9	10	2	6	1	8	5	4	3
Продавцы	5	10	9	6	3	1	7	8	4	2
Преподаватели	8	3	10	1	7	9	2	5	4	6
Врачи	9	3	10	7	1	4	5	8	2	6

В таблице 2 ранги 1–3 соответствуют наиболее значимым ценностям, ранги 4–5 — среднезначимым ценностям, ранги 7–8 — малозначимым ценностям, ранги 9–10 — наименее значимым ценностям. Наиболее значимые ценности («ценности высшего статуса») образуют основу («ядро») мотивации поведения людей [10, с. 89]. Анализ таблицы 2 позволил выявить наиболее значимые ценности каждой профессиональной группы (табл. 3).

Таблица 3. Ценностные приоритеты профессиональных групп

Профессиональные группы	Наиболее значимые ценности (ранги)		
	1	2	3
Руководители	Правильное поведение	Личный успех	Уважение окружающих
Канторские служащие	Безопасное окружение	Правильное поведение	Помощь окружающим
Инженеры	Удовольствие от занятий	Независимость решений	Уважение окружающих
Продавцы	Удовольствие от занятий	Уважение окружающих	Поиск нового
Преподаватели	Независимость решений	Помощь окружающим	Правильное поведение
Врачи	Поиск нового	Личный успех	Правильное поведение

Для определения специфики обоснования ценностных приоритетов представителями перечисленных профессиональных сообществ лабораторией прикладной этики философского факультета Санкт-Петербургского государственного университета в феврале-мае 2013 г. был проведен целевой анкетный опрос, в котором использовался ценностный блок, основанный на методике Ш. Шварца. Выборка включала преимущественно людей среднего и старшего возраста с достаточно большим стажем работы в соответствующей профессии, обеспечивающим высокую степень их интеграции в систему отношений и стандартов поведения, характерных для этой профессии. Опрос имел пилотажный характер, поскольку главной его целью были апробация инструментария и предварительная проверка рабочих гипотез, а не сбор данных по изучаемой проблеме. На основе обобщения полученных данных и коррекции программы и инструментария исследования в дальнейшем планируется проведение основного опроса, который поможет проверить степень устойчивости полученных на этом предварительном этапе результатов.

В ходе проведения опроса респондентам предлагалось ответить не только на упомянутый выше закрытый вопрос: «Пожалуйста, прочитайте каждое описание людей и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас?», но и на открытый вопрос, который располагался в анкете сразу после закрытого: «Почему Вы отметили Ваше сходство именно с этими людьми?». При ответе на последний вопрос респонденты обосновывали свой выбор описаний поведения, характеризующих различные жизненные цели. В процессе обработки ответов на открытые вопросы все полученные тексты были сгруппированы по профессиональной принадлежности респондентов: руководители, конторские служащие, инженеры, преподаватели, врачи, продавцы.

В результате обработки полученных текстов с помощью метода дискурс-анализа [11, с.31] в обоснованиях представителей каждой профессиональной группы были выделены элементы традиционного, эмоционального и рационального типов легитимации личных убеждений. Ниже мы приведем типичные высказывания представителей различных профессиональных групп.

Руководители при обосновании ценностных приоритетов используют элементы: традиционной легитимации — «для меня важны традиционные ценности» (ж., 49 лет) и эмоциональной легитимации — «таких людей я уважаю, мне хочется им подражать» (ж., 69 лет), «мои жизненные позиции схожи с ними» (ж., 48 лет). Главные ценностные приоритеты руководителей включают следующие виды ориентаций (по убыванию значимости): «правильное поведение», «личный успех», «уважение окружающих». Эти приоритеты основаны на сочетании ценностей самосохранения и самоутверждения — мотивационных измерений, которые не противоречат друг другу, поскольку в модели Шварца они располагаются рядом (см. рис. 1).

У конторских служащих эмоциональная легитимация: «мне близки эти качества» (ж., 45 лет), «эти чувства близки мне» (м., 28 лет) — сочетается с традиционной легитимацией: «я так воспитан» (м., 50 лет). Главные ценностные приоритеты конторских служащих включают следующие ориентации: «безопасное окружение», «правильное поведение», «помощь окружающим». Эти приоритеты основаны на сочетании ценностей самосохранения и самоограничения, которые в модели Шварца также располагаются рядом и не противоречат друг другу.

Инженеры используют элементы рациональной легитимации своего ценностного выбора: «часть этих качеств есть у меня» (м., 63 года), «они [эти качества] делают мою жизнь лучше» (м., 30 лет), «наши мнения в этих суждениях совпадают» (м., 25 лет). Главные ценностные приоритеты инженеров включают: «удовольствие от занятий», «независимость решений», «уважение окружающих». Эти приоритеты относятся к ценностям самообновления и самоутверждения, которые в модели Шварца расположены рядом.

Продавцы используют рациональную легитимацию своего выбора описаний видов поведения: «нужны для гармоничной жизни» (ж., 50 лет), «важны для жизни» (ж., 40 лет), «эти черты отражают мое отношение к жизни» (ж., 38 лет). К ценностным приоритетам продавцов относятся: «удовольствие от занятий», «уважение окружающих», «поиск нового». Приоритетами продавцов, как и приоритетами инженеров, являются ценности самообновления и самоутверждения, которые в модели Шварца расположены рядом.

Преподаватели обосновывают свои ценностные предпочтения с помощью всех видов легитимации: традиционной — «я приверженец классического воспитания» (ж., 37 лет); эмоциональной — «[благодаря им] возникает чувство удовлетворения» (ж., 57 лет); рациональной — «очень удобно жить по правилам» (ж., 25 лет). К главным ценностным приоритетам преподавателей относятся: «независимость принятия решений», «помощь окружающим», «правильное поведение». Эти приоритеты имеют смешанный характер, так как включают ориентации на мотивационные типы, принадлежащие в модели Ш. Шварца к противостоящим друг другу измерениям «самообновление» — «самосохранение».

Врачи при обосновании своих убеждений используют элементы всех типов легитимации: традиционной — «такое воспитание» (ж., 37 лет); эмоциональной — «эти качества мне наиболее симпатичны» (ж., 51 год); рациональной — «я считаю это базисом современного общества» (м., 42 года). В систему их ценностных приоритетов входят: «поиск нового», «личный успех», «правильное поведение». Главные ценностные приоритеты врачей, как и ценностные приоритеты преподавателей, имеют смешанный характер, поскольку включают ориентации, принадлежащие в модели Ш. Шварца к измерениям противоположного типа — самообновление и самосохранение.

На основе проведенного анализа данных можно сделать следующие выводы:

- Представителям различных профессиональных сообществ присущи специфические для этих сообществ структуры ценностных приоритетов, а также специфические структуры легитимации этих ценностных приоритетов.
- Характер ценностных приоритетов представителей профессиональных сообществ обуславливает характер легитимации этих приоритетов.
- Преимущественной ориентации на ценности самообновления и самоутверждения соответствует рациональный тип легитимации.
- Преимущественная ориентация на ценности самосохранения и самоограничения предполагает традиционный и эмоциональный типы легитимации.
- Ориентация на сочетание ценностей самообновления и самосохранения обуславливает различные варианты сочетания всех трех типов легитимации.

Литература

1. *Rokeach M.* The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 597 p.
2. *Вебер М.* Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
3. *Хабермас Ю.* Проблема легитимации позднего капитализма. М.: Праксис, 2010. 264 с.
4. *Этциони А.* Коммунитаризм как ключ к мировой легитимности // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2012. № 2 (03). С. 100–117. URL: <http://pu.virmk.ru/arhiv/2012/02/Etzioni-Petrosyan.htm> (дата обращения: 12.01.2013).
5. *Schwartz S.-H.* A proposal for measuring value orientations across nations. Chapter 7 in the Questionnaire Development Report of the European Social Survey (2003). URL: <http://www.europeansocialsurvey.org> (дата обращения: 08.11.2010).
6. *Карандашев В. Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности. Концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с.
7. *Schwartz Sh.-H.* Basic Personal Values. Report to the National Election Studies Board. Based on the 2006 NES Pilot Study. Mach 2007. URL: <http://www.electionstudies.org> (дата обращения: 16.12.2010).
8. Европейское социальное исследование. Анкета. Тип 1. Документ ЦЕССИ ac08901. М.: ЦЕССИ, 2008. 50 с. URL: <http://www.ess-ru.ru> (дата обращения: 11.01.2010).
9. Норвежский архив данных социальных наук. Европейское социальное исследование. 4-я волна. 2008. URL: <http://ess.nsd.uib.no/ess> (дата обращения: 12.01.2013).
10. *Ядов В. А.* О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии / под ред. Е. В. Шороховой. М.: Наука, 1975. С. 89–105.
11. *Шукин Д. А.* Ментально-смысловое поле как фактор политического конфликта // Политический анализ. Доклады Центра эмпирических политических исследований СПбГУ. Вып. 8 / под ред. Г. П. Артемова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. С. 28–40.

Статья поступила в редакцию 16 июня 2014 г.