

Д. В. Вельмисова

ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ СМЫСЛОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ПОМОЩЬЮ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА

D. Velmisova. Analysis of the structure of value-motivational meanings in activities using factor analysis

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического анализа структуры терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов. На основе данных, полученных в результате проведенного опроса (N200, 2022 г.) осуществлен факторный анализ, который позволил выявить латентные факторы, включающие в себя ряд первичных смыслов деятельности. Элементы в рамках каждой группы линейно взаимосвязаны между собой и могут рассматриваться как единый вектор воздействия на поведение индивида или группы. Понимание структуры латентных факторов в смысловой системе личности позволяет уточнить интерпретации содержания метасмыслов, направляющих поведение человека в том или ином внешнем контексте и усовершенствовать диагностический инструментарий, на основе которого выстраивается исследовательский диалог между социологом и респондентами в процессе «понимания» терминальных и инструментальных смыслов социального действия.

Ключевые слова: ценностно-мотивационные смыслы, мотивация, цели, поведение, деятельность, социальное действие.

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

Annotation. The article presents the results of a theoretical and empirical analysis of the structure of terminal and instrumental value-motivational meanings. Based on the data obtained as a result of the survey (N200, 2022), a factor analysis was carried out, which made it possible to identify latent generalized variables that include a number of primary meanings. The elements within each group are interconnected and can be considered as a single vector of influence on the behavior of an individual or group. Understanding the structure of latent factors in the semantic system of a person makes it possible to clarify the interpretation of the content of metameanings that destine human behavior in a particular external context and improve the diagnostic tools on the basis of which a research dialogue is built between a sociologist and respondents in the process of “understanding” the terminal and instrumental meanings of social action.

Keywords: value-motivational meanings, motivation, goals, behavior, activities, social action.

Contact information: 193023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

Введение

Ценностно-смысловые аспекты поведения являются одной из значимых междисциплинарных областей исследования. Человек, как пишет В. Франкл, «стремится не к удовлетворению своих влечений и потребностей ради сохранения или восстановления душевного равновесия, а к осуществлению смысла и реализации ценностей и лишь в ходе данных процессов он осуществляет и реализует себя самого» [14]. Анализ публикаций свидетельствует о том, что смысл рассматривается во взаимосвязи с исследованиями

Вельмисова Дарья Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

D. Velmisova – PhD in Social Sciences, Associate professor at the Department of Sociology and Human Resource Management. Saint-Petersburg State Economic University.

© Вельмисова Д.В., 2022.

«ценностей», «диспозиций», «ценностных ориентаций», т.е. смежных понятий. Смыслы исследуются как в широком значении (смысл жизни), так и в более узком (смысл слова, смысл социального действия, интенция в речи). В социологии смысл действия является одним из ключевых понятий. Так, в концепции «понимающей социологии» М. Вебера, смысл представляет собой один из двух ключевых признаков социального действия, а задачей социологии является «истолковывая, понять социальное действие и тем самым дать причинное объяснение его протекания и результатов». Объясняющее понимание, по М. Веберу [3], предполагает правильное толкование мотивов индивида, где «мотивом» называется некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия. Смысл является одним из ключевых понятий и в феноменологической социологии А. Шюца [16]. Ценностно-смысловая регуляция поведения исследуется в работах В.А. Ядова [13], В.К. Потемкина [11], Д.А. Леонтьева [8] и других ученых. Лингвосомиотические проблемы генерирования смысла в коммуникации исследуются Ю.М. Лотманом, Т.М. Дридзе [4], Т.З. Адамьянц, С.Т. Золяном и Г.Л. Тульчинским [5; 6]. В социологических теориях фрейм-анализа рассматривается природа происхождения смысла. Согласно когнитивной парадигме фрейм-анализа смысл порождается в сознании человека в зависимости от его когнитивных представлений, предубеждений, личного опыта, субъективной интерпретации ситуации участником. Согласно интерактивной парадигме фрейм-анализа, смысл генерируется в дискурсе и зависит от реакций взаимодействующих и особенностей взаимодействия между ними [17]. В контексте развития концепции ценностно-смысловой регуляции поведения, автором было предпринято исследование ценностно-мотивационных смыслов, которые определяют представления о целевых приоритетах в деятельности и характеристиках профессионального поведения. Смыслы деятельности определяют структуру приоритетов личности относительно целей деятельности и вероятных моделей успешного поведения.

Постановка проблемы

Ценности и смыслы рассматриваются в научных работах как смежные понятия, однако анализ научной литературы обращает внимание на более глубокую проработанность проблемы определения сущности и классификаций ценностей. И не всегда исследователями проводится четкая грань между понятиями смысла и ценностей. Так, хорошо известны теории и типологии ценностей М. Рокича, Ш. Шварца, Г. Мюнстерберга, А. Маслоу, В. Сагатовского, В.П. Тугаринова, Э. Шпрангера, В. Дильтея, Д.А. Леонтьева, Н.И. Лапина и др. Г. Мюнстерберг в процессе исследования ценностного осмысления человеком мира [7, с. 14] предложил рассматривать ценности в рамках следующих типов: логические, эстетические, этические, метафизические. Логические (ценности наличного бытия – предметы непосредственного восприятия): вещи существа, оценивание; эстетические (ценности единства - предметы радостного переживания): гармония, любовь, счастье; этические (ценности развития – предметы возвышающие): рост, прогресс, саморазвитие; метафизические (божественные ценности – предметы веры): творение, откровение, спасение. В. Сагатовский [12] определил ценности как «обобщенные, устойчивые представления о предпочитаемых благах и приемлемых способах их получения, в которых сконцентрирован предшествующий опыт субъекта и на основе которых принимаются решения о его дальнейшем поведении». А деятельность, ориентированная на ценности, может быть, по его мнению, «экстерогенной» или «интрогенной», в зависимости от ориентации на внешнюю необходимость или внутренние потребности. Ключевые ценности первого рода — польза, удовлетворенность, признание, обладание, истина, порядок, а ключевые ценности второго рода — счастье, радость, добро, свобода, правда, красота. В.П. Тугариновым выделены категории ценностей: духовные (наука, образование, искусство), общественно-политические

(свобода, равенство, братство, справедливость), материальные (техника и материальные блага) [8, с. 25-26]. Ш.Шварц в исследовании ценностей культуры зафиксировал следующие ценностные измерения:

- расположенность к другим: забота о благополучии тех, с кем респондент находится в близком контакте, честность, готовность прощать, готовность помогать, лояльность, ответственность);

- руководство самим собой: выбор независимого мышления и поведения, творчество, склонность к исследованию, свобода, любопытство, постановка собственных целей;

- универсализм: понимание другого, высокая оценка другого, забота о благополучии всех людей и природы, мудрость, широта мышления, социальная справедливость, равенство, всеобщий мир, мир красоты, единство с природой;

- безопасность: надежность, гармония и стабильность общества, отношений и себя самого, безопасность семьи и государства, общественный порядок, чистота, взаимная полезность;

- конформность: воздержание от действий, наклонностей и импульсов, которые могли бы расстроить или причинить вред другим людям, общественному порядку или принятым социальным нормам, вежливость, послушание, самодисциплина, уважение к родителям и старшим;

- достижительность: личный успех посредством демонстрации личной компетентности в соответствии с социальными стандартами, успешность, способность, амбициозность, влияние человека;

- гедонизм: удовольствие и чувственное самовознаграждение, наслаждение жизнью;

- стимуляция: азарт, новизна, возбуждение от разнообразия жизни;

- традиция: принятие и соблюдение традиций, обычаев и идей традиционной культуры и религии, скромность, благочестие, умеренность, готовность довольствоваться в жизни отпущенной порцией;

- власть: социальный статус и престиж, контроль за людьми и ресурсами, социальная власть, богатство, поддержание имиджа.

Э. Шпрангер одним из первых типологизировал ценности, выделив теоретический, экономический, эстетический, социальный, политический, религиозный типы [15]. А. Маслоу упоминает о Д-ценностях (ценности, продиктованные необходимостью избавления от дефицита чего-либо) и Б-ценностями (высшие ценности, присущие самоосуществляющимся людям: целостность, совершенство, завершенность, справедливость, честность и др.) [18].

В отличие от ценностей, смыслы в социологии являются менее исследованным понятием, что актуализирует необходимость проведения дополнительного теоретико-эмпирического анализа. Типология смыслов, предложенная Б.С. Братусем, основана на фиксации уровней смысловой регуляции поведения: уровень прагматических (ситуационных) смыслов, определяемых самой предметной логикой достижения цели в данных конкретных условиях; эгоцентрический уровень смыслов, в котором исходным моментом является личная выгода, удобство, престижность; группоцентрический уровень смыслов; подлинно просоциальный уровень смыслов, характеризующий устремленность человека на создание результатов для как для себя, так и для общества, «дальних» людей [2]. Д.А.Леонтьев разработал комплексную классификацию подходов к интерпретации смыслов, которые могут рассматриваться как объективная реальность, как субъективная реальность или как интересубъективная реальность. Смысл в исследованиях, как отмечает Д.А. Леонтьев, понимается либо как высшая интегративная инстанция личности (смысл как жизненная задача, смысл как интерпретация жизни в целом, смысл как связующее звено между личностью и социокультурной реальностью), либо как структурный элемент познания и

действия (смысл как требование к действию, исходящее от предмета или ситуации; смысл как интерпретация и категоризация данной ситуации; смысл как единица межличностной коммуникации и общего понимания) [8]. Вместе с тем, Д.А. Леонтьев обращает внимание на две общие черты, присущие всем трактовкам: контекстуальность и интенциональность как два главных атрибута смысла.

В период 2016-2019 гг. нами было проведено исследование ценностно-мотивационных смыслов на основе авторского опросника, включающего в себя 5 разделов, позволяющих исследовать терминальные и инструментальные ценностно-мотивационные смыслы. Терминальные смыслы отражают представления различных групп работников относительно значимости различных целей деятельности. Инструментальные смыслы отражают представления работников о характеристиках успешного профессионального поведения. Стоит отметить, что в отличие от ценностей, которые носят относительно стабильный характер и выступают в качестве морально-нравственной системы координат, в соответствии с которой индивид организует свою жизнедеятельность [10, с. 25; 19], то ценностно-мотивационные смыслы имеют более динамичную структуру, которая трансформируется под воздействием реальных жизненных и производственных условий, ситуативных обстоятельств, другими словами, контекста. В зависимости от контекста смысловая система личности может трансформироваться, т.к. на формирование ценностно-мотивационных смыслов в деятельности оказывают воздействие факторы макросоциального, мезосоциального и микросоциального уровней.

В отличие от предшествующих исследований, внимание автора статьи было обращено на смыслы деятельности, направляющие организационное и профессиональное поведение человека в социально-трудовом контексте. По М. Веберу, рациональные действия человека соотносены с целями или с ценностями, поэтому на практике исследуемые нами смыслы находят воплощение в конкретных целях деятельности и способах реализации социальных действий: характере взаимоотношений в коллективе; установках на сотрудничество или соперничество; готовности к саморазвитию; открытости инновациям; стремлению лидировать процессы и команды и др. Исследуемые смыслы разнообразны и включают в себя все обозначенные Б.С.Братусем уровни: прагматические смыслы; эгоцентрические; группоцентрические и подлинно просоциальные.

Гипотеза исследования состояла в том, что система терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обладает внутренней структурой, характеризуемой взаимосвязями между смыслами, входящими в подгруппы. Каждая подгруппа смыслов выступает в качестве фактора, оказывающего общее влияние на поведение индивида, а элементы в рамках данной группы взаимосвязаны между собой и могут рассматриваться как единый вектор воздействия.

Подтверждение гипотезы позволяет перейти от анализа 28-44 смыслов или эмпирических индикаторов смыслов к интерпретации 5-10 метасмыслов, выступающих как латентные факторы социальных действий. Преимуществом применения статистических методов, в частности, факторного анализа является научная обоснованность результирующей классификации смыслов, отличающийся от классификаций, основанных исключительно на теоретических выводах и предположениях.

Методы исследования

Первоначально, разработанный автором опросник (2018 г.) включал в себя 22 терминальных и 20 инструментальных ценностно-мотивационных смыслов. На данном этапе в исследовании приняли участие респонденты (N 290), представляющие различные статусные и профессионально-квалификационные группы финансово-кредитного сектора.

На основе полученных данных в период 2020-2021 гг. был усовершенствован и доработан инструментарий исследования с учетом модернизации общественных отношений. В частности, были отредактированы интерпретации терминальных ценностно-мотивационных смыслов, а инструментальные ценностно-мотивационные смыслы были дополнены такими позициями как: предприимчивость, инновативность, лидерство, самоорганизация, обучаемость, командоориентированность, эмпатия, адаптивность. Новый инструментарий был использован для проведения опроса ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (2022 г., N 200). Опросник включал в себя:

- 22 терминальных ценностно-мотивационных смысла, каждый из которых в результате операционализации был соотнесен с 2 эмпирически фиксируемыми индикаторами, представленными респондентам в анкете (общее количество индикаторов – 44;

- 28 инструментальных ценностно-мотивационных смыслов.

Столь большое количество элементов в исследуемой смысловой структуре в рамках первого этапа исследований существенно усложняло процесс сбора, обработки и интерпретации данных, снижало возможности для обеспечения объективности. Поэтому для проверки гипотезы был выбран метод факторного анализа, позволяющий статистически проверить наличие корреляций между элементами и создающий возможность объединения их в подгруппы для дальнейшей типологизации. Основная задача факторного анализа на данном этапе состояла в создании верифицированной статистически и точной модели структуры терминальных и инструментальных смыслов.

Статистическая обработка материала была проведена с помощью пакета прикладных программ «IBM SPSS Statistics 23». Факторный анализ проводился при помощи метода анализа главных компонент. По критерию Кайзера-Мейера-Олкина выявлена безусловная адекватность применимости факторного анализа к этой выборке, а показатель значимости свидетельствует о том, что данные приемлемы для применения факторного анализа.

Результаты исследования

Факторный анализ позволил сгруппировать 44 эмпирических индикатора, отражающих терминальные смыслы, в рамках 9 групп, выступающих в качестве факторов или скрытых переменных, воздействующих на поведение человека комплексно. Изучение переменных, входящих в состав скрытого фактора, может осуществляться с позиций их интерпретации как единого вектора влияния.

Каждый фактор включает от 11 до 2 исходных индикаторов (Табл. 1). Анализ составляющих каждой группы позволил присвоить им условные наименования:

1. Развитие: профессиональное, карьерное, личностное
2. Формирование социальной принадлежности и идентичности
3. Материальное благополучие
4. Профессиональное обучение и развитие
5. Творческое и культурное развитие
6. Социальные связи и сообщество единомышленников
7. Безопасность и стабильность
8. Комфорт
9. Интерес к содержанию работы

Таблица 1. Факторный анализ терминальных смыслов на основе операционализированных индикаторов

ФАКТОРЫ		
1	РАЗВИТИЕ: КАРЬЕРНОЕ, ЛИЧНОСТНОЕ	
	- Возможность влиять на принимаемые решения	,803
	- Возможность внедрения моих инновационных предложений в деятельность организации	,790
	- Ваша самостоятельность в рамках реализации рабочих проектов	,738
	- Возможность достижения сложных целей и решения нестандартных задач	,710
	- Возможность реализации Ваших новых идей в работе	,687
	- Возможность руководить работой других людей	,550
	- Возможность получить уважение и известность в профессиональном сообществе, заслужить роль "эксперта"	,505
	- Наличие задач, стимулирующих лично и профессионально развиваться, выходить из «зоны комфорта»	,497
	- Возможности личного развития благодаря работе в компании	,459
	- Возможности для карьерного роста (вертикальное продвижение)	,446
2	ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ И ИДЕНТИЧНОСТИ	
	- Возможность Вашего участия в корпоративных командах совместно с коллегами (например, команды КВН/футбольной), ощущение принадлежности к их деятельности	,781
	- Развлекательные мероприятия для сотрудников	,774
	- Поддержка семейных ценностей в организации (например, мероприятия с участием членов семьи)	,764
	- Участие организации и сотрудников в благотворительных акциях (волонтерство, помощь малоимущим группам населения, озеленение территорий, субботники, дни донора)	,735
	- Наличие корпоративных мероприятий	,702
	- Возможность посещать корпоративный спортзал	,565
	- Поощрение компанией здорового образа жизни	,492
	- Осознание общественной пользы выполняемой работы	,472
	- Ваша принадлежность к профессиональной группе (банковские работники, врачи, педагоги и т.п.)	,384
3	МАТЕРИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ	
	- Наличие дополнительных премий и надбавок в структуре дохода	,817
	- Высокий доход	,714
	- <i>Публичное признание заслуг и достижений руководителем и коллегами</i>	,505
4	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	
	- Корпоративная культура, поощряющая профессиональное развитие сотрудников	,724
	- Возможность эмоциональной и интеллектуальной самореализации на работе	,596
	- Возможность посещения профессиональных семинаров, конференций, расширения профессионального кругозора	,550
	- Возможности корпоративного обучения в компании	,539
	- Возможности профессионального развития благодаря работе в компании	,501
5.	ТВОРЧЕСКОЕ И КУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ	
	- Возможности для приобщения к искусству, познания прекрасного	,765
	- Наличие творческих задач	,661
	- Динамичность работы, минимум рутинных задач	,601
	- Возможность расширения культурного кругозора	,564
6	СОЦИАЛЬНЫЕ СВЯЗИ И СООБЩЕСТВО ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ	
	- Хорошие отношения с коллегами, значительная степень близости, дружба вне работы	,775
	- Наличие в коллективе единомышленников, людей со схожими жизненными интересами и ценностями	,673
	- Возможность знакомства с новыми людьми	,573
	- Возможности для новых профессиональных связей и знакомств	,420
7	БЕЗОПАСНОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ	
	- Официальный расчет заработной платы (отсутствие «серых» схем расчета), гарантирующее стабильность дохода и безопасность	,705
	- Уверенность в будущем организации, ее стабильности, положении в отрасли	,670
	- Возможность сохранять баланс «работа-семья» без ущерба для каждой из сфер	,448

Продолжение таблицы 1

8	КОМФОРТ	
	- Комфортные условия труда (организация рабочего пространства, освещенность, оснащенность рабочего места и тп)	,691
	- Удобное территориальное месторасположение работы, наличие корпоративной развозки	,599
	- Возможность самостоятельно планировать свое рабочее время	,577
9	ИНТЕРЕС К СОДЕРЖАНИЮ РАБОТЫ	
	- Наличие интереса к содержанию выполняемой работы	,699
	- Поощрение организацией максимально продуктивных работников (выявление лучших сотрудников и поощрение)	,466

Факторный анализ инструментальных смыслов позволил сгруппировать их в рамках 6 факторов (Табл.2):

- фактор 1 самоконтроль и самоорганизация;
- фактор 2 инновативность;
- фактор 3 адаптивность;
- фактор 4 - волевые качества;
- фактор 5 - взаимодействие с другими;
- фактор 6 уровень притязаний.

В зависимости от того, какие инструментальные метасмыслы индивидом воспринимаются в качестве наиболее значимых, он выстраивает свое поведение, принимает решения. Эти смыслы наполняют его поведение внутренним содержанием. Можно предположить, что это объясняет взаимосвязь между эффективным формированием тех или иных компетенций и лежащими в их основе смысловыми предпосылками. Так, если инструментальные смыслы «взаимодействие с другими» не воспринимаются человеком как значимые, то компетенции «способность к межличностному взаимодействию», «клиентоориентированность», «ведение переговоров» «выстраивание взаимоотношений в коллективе», «понимание других» будут формироваться с внутренним сопротивлением. А инструментальный смысл «самоорганизация и самоконтроль» способен стать предпосылкой формирования компетенций «самообладание», «принятие решений», «управление временем», «способность изменять поведение». Важно отметить, что на иерархию в смысловой структуре значительно воздействует социальный контекст, в котором усваиваются модели интерпретации, модели успеха, модели взаимодействия с другими и др. Выявленная структура латентных смысловых факторов представлена на рисунке 1.

Таблица 2. Факторный анализ инструментальных смыслов

Факторы	Инструментальные смыслы (1-28)	
1	САМОКОНТРОЛЬ И САМООРГАНИЗАЦИЯ	
	Честность (правдивость, искренность)	,747
	Исполнительность (дисциплинированность)	,738
	Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	,674
	Воспитанность (хорошие манеры)	,658
	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	,614
	Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	,529
	Самоорганизация (способность управлять своей активностью, временем, приоритетами)	,415
2	ИННОВАТИВНОСТЬ	
	Инновативность (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач)	,715
	Предприимчивость (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех)	,696
	Лидерство (установка на лидирующую роль в команде)	,652
	Инициативность (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи)	,652
	Обучаемость (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям)	,577
	Командоориентированность (установка на работу в команде, сотрудничество)	,555

Продолжение Таблицы 2

Позитивный взгляд на жизнь (оптимизм, чувство юмора)		,466
Толерантность к ситуации неопределенности (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)		,458
3	АДАПТИВНОСТЬ	
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)		,795
Адаптивность (приспосабливаемость к условиям внешней и внутренней среды)		,777
Ответственность (чувство долга, умение держать слово)		,566
Образованность (широта знаний, высокая общая культура)		,545
4	ВОЛЕВЫЕ КАЧЕСТВА	
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)		,750
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)		,562
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)		,545
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)		,493
Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов		,364
5	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ	
Эмпатия (понимание чувств и эмоций других, сопереживание)		,808
Чуткость (заботливость)		,706
6	УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ	
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)		,655
Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других		,633

Как следствие структура системы терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов деятельности выглядит следующим образом (рис. 1).



Рисунок 1. Структура системы терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов деятельности

Выводы и заключение

Проведенный факторный анализ позволяет решить следующие исследовательские задачи:

- дальнейшее социологическое осмысление факторов, определяющих выбор моделей поведения и целей профессиональной деятельности под влиянием элементов смысловой структуры, а также выявления различий в восприятии факторов представителями разных социально-демографических, статусных, профессиональных групп.
- уточнение корректности операционализации терминальных смыслов;
- усовершенствование инструментария исследования, в т.ч. сокращение объема опросника, предъявляемого респондентам и, соответственно, временных затрат на его заполнение.

Задачей дальнейшего исследования может стать сравнительный анализ статусных, демографических и профессионально-квалификационных групп респондентов применительно к каждому фактору и выявление динамики факторов под влиянием соответствующих переменных.

По М. Веберу задача социологии состоит в том, чтобы истолковывая, понять социальное действие и тем самым дать причинное объяснение его протекания и результатов. Вместе с тем, как справедливо отмечает С. Золян, «когда речь идет о собственно описании намерений и ожиданий субъекта, то его описание при всех возможных вариациях смысла в новых контекстах, не может не быть единственным подлинным: только он может знать, «откуда он пришел и куда идет». По этой причине и предлагаемые гуманитарными дисциплинами описания не могут претендовать на то, что они в состоянии эксплицировать «подлинное», неизвестное самому субъекту смысловое содержание его действий. Они не вправе заменить те субъективные смыслы, которые агент соотносит со своими действиями, на некоторые идеализированные конструкты, они могут только его репрезентировать – то есть пытаться не конструировать, а реконструировать его, объективировать в той или иной принятой социумом знаковой форме» [6]. Подчеркивается роль процесса «осмысления», который позволяет свести воедино смысл слов и смысл поступков: «в любой момент нашей деятельности мы можем ответить на вопрос, что мы делаем, то есть перевести некоторые поведенческие схемы в некоторый текст» [5]. Более того, исследователями обращается внимание на взаимозависимость стратегии поведения человека с тем, какие смыслы вербализуются в коммуникации: «наше поведение предполагает соответствующую вербализацию и определяется вербальными структурами, поскольку мы в состоянии сказать, что мы делаем, зачем это делаем, и каким-то образом спроецировать последствия. То есть для экспликации смысла мы создаем текст».

Социологический анализ смысла предполагает интерпретацию смысла в слове, т.е. создание вербального описания смысловых предпосылок социальных действий. «Смысл действия становится предметом научного исследования при условии его «запечатления», фиксации, во многом схожей с экстерниризацией дискурса». И «став объектом рефлексии, действие утрачивает живую временность, или темпоральность, оставшись в прошедшем времени, приобретает смысл» [1]. Социологическое исследование предполагает коммуникацию между исследователем и респондентами, а обращение к теории семиосоциопсихологии Т.М. Дридзе акцентирует в данном контексте проблему «смыслового контакта», «смысловых ножниц», «эффекта диалога». По справедливому утверждению Т.М. Дридзе, «эффект диалога» как смысловой контакт в коммуникации возникает благодаря адекватному истолкованию коммуникативных замыслов при обмене действиями порождения и интерпретации текстов-сообщений, основанному на внутреннем стремлении и способностях субъектов взаимодействия [4]. Операционализация исследуемых понятий в социологическом исследовании, как правило, связана с проблемой частичной утраты точности интерпретации и риска проявления эффекта «смысловых ножниц». «Смысловые

ножницы» могут возникнуть на этапе проработки диагностического инструментария при недостаточном осмыслении исследуемого явления. Не случайно, многими учеными отмечаются возможности влияния формулировки вопросов в анкете на характер полученных ответов. Смысл действия в исследовании превращается в текст, что актуализирует проблему точности интерпретаций и структурирования смыслов, решение которой становится возможным при помощи факторного анализа. Понимание структуры латентных факторов в смысловой системе личности позволяет уточнить интерпретации содержания метасмыслов, направляющих поведение человека в том или ином внешнем контексте и усовершенствовать диагностический инструментарий, на основе которого выстраивается исследовательский диалог между социологом и респондентами в процессе «понимания» терминальных и инструментальных смыслов социального действия.

Литература

1. Борисенкова А. Герменевтические проекты в социологии (на примере работ Ю. Хабермаса и П. Рикера) // Социологическое обозрение Том 6. № 2. 2007
2. Братусь Б.С. Смысловая сфера личности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://test-metod.ru/index.php/stati/138-smyslovaya-sfera-lichnosti-b-s-bratus> (дата обращения: 10.06.2022).
3. Вебер М. Основные социологические понятия / Пер. А.Филиппова // Социологическое обозрение. – Т. 7. – № 2. 2008.
4. Дридзе Т.М. Социальная коммуникация как текстовая деятельность в семиосоциопсихологии // Общественные науки и современность. 1996. № 3.
5. Золян С.Т., Ильин М.В., Сладкевич Ж.Р., Тульчинский Г.Л. Смысл в жизни и смысл в тексте // Слово.ру: балтийский акцент. 2020. Т. 11, № 1. С. 7—33.
6. Золян С.Т. К проблеме смысла в социальной семиотике: Макс Вебер сегодня // Слово.ру: балтийский акцент. 2018. Т.9. №4. С. 27-42
7. Каган М.С. Философская теория ценности. — Санкт-Петербург, ТОО ТК «Петрополис».
8. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 1999.
9. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. – 1996. - № 5. – С. 25-26.
10. Потемкин В.К. Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности: научное издание / В.К. Потемкин. СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2014. С. 25.
11. Потемкин В.К. Ценности персонала современных предприятий: истоки, историческая память, ориентация на эффективность и качество работы // Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей. – СПб.: Изд-во Инфо-Да. 2021.
12. Сагатовский В.Н. Нравственная жизнь человека: искания, позиции, поступки / [В.Н. Сагатовский, А.В. Разин, Ю.В. Согомонов и др. ; Редкол.: А.И. Титаренко (отв. ред.) и др.]. - М. : Мысль, 1982. - 295 с.
13. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция: коллективная монография / под ред. В.А.Ядова. – М.: ЦСПИМ, 2013.
14. Франкл В. Человек в поисках смысла: Библиотека зарубежной психологии / В.Франкл – М.: Книга по требованию, 2012.
15. Шпрангер Э. Формы жизни: гуманитарная психология и этика личности. М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2014.
16. Шюц А. О множественности реальностей // Социологическое обозрение Том 3. № 2. 2003
17. Dewulf A, Gray B, Putnam L, et al. Disentangling approaches to framing in conflict and negotiation research: A meta-paradigmatic perspective. Human Relations. 2009; 62(2): 155-193
18. Maslow A. (1973) A theory of human values. NY: Free Press.
19. Rokeach M. (1973) The nature of human values. New York: Free Press