

УДК 159.938

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Волошина Н.В., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології
Запорізький національний технічний університет

Бондар І.В., психолог,

Шакіб О.В., магістр психології
Запорізький національний технічний університет

У статті проаналізовано наукові підходи до дослідження ціннісних орієнтацій особистості, розглянуто їх ієрархію у сучасних керівників. На підбірках керівників і підлеглих працівників установлено соціально-демографічні чинники їхніх ціннісних орієнтацій.

Ключові слова: ціннісно-смыслова сфера особистості, ціннісні орієнтації, сучасні керівники.

В статье проанализированы научные подходы к исследованию ценностных ориентаций личности, рассмотрена их иерархия у руководителей. На подвыборках руководителей и подчинённых выявлены социально-демографические факторы, влияющие на ценностное самоопределение руководителей.

Ключевые слова: ценностно-смысловая сфера личности, ценностные ориентации, современные руководители.

Voloshyna N.V., Bondar I.V., Shakib O.V. THE VALUE ORIENTATIONS OF THE LEADERS UNDER THE CIRCUMSTANCES OF THE TRANSFORMATION OF MODERN UKRAINIAN SOCIETY

The article deals with the analysis of value orientations in different scientific approaches, the consideration of the leaders' value orientations hierarchy. Testing the subsamples of the leaders and the subordinates, there have been defined the social-demographic factors influencing to the value orientations of the leaders.

Key words: valuable and sense sphere of personality, value orientations, modern leaders.

Постановка проблеми. Нині зроблено багато спроб описати властивості і складові частини ціннісних орієнтацій керівників. Так, основними характеристиками професійної психологічної свідомості, на думку О.Е. Сапогової, є: гнучкість, інтуїтивність, діалогічність, герменевтичність, полісемантичність, екологічність, екзистенціальність, креативність, символічність тощо. У структурі професійної свідомості головне місце посідають професійні смисли і цінності.

Основною характеристикою сучасного керівника є не стільки наявність необхідних теоретичних знань і сформованість технічних прийомів і вмій, а розвиненість смислової сфери, котра включає як професійні смисли (особистісне професійне знання, професійне ставлення до підлеглого, професійні ідеали, норми та цінності, смислотвірні мотиви професійної діяльності), так і розвинену особистісну і професійну рефлексію.

Смисл життя може розглядатись як цінність гранично високого порядку. По-перше, це професійний смисл життя, що містить уявлення про смисл людського буття, про призначення людини. По-друге, це смисл життя професіонала. Цей аспект стосується смислу власного життя (сім'я, професія).

Усвідомлення смислу власного життя і граничних категорій професійної діяльності є,

таким чином, необхідним компонентом професійної підготовки сучасного керівника. Те, якому образу людини збирається служити керівник, які ціннісні орієнтації він приймає, визначає майбутнє самої професійної діяльності. Тому ми вважаємо, що докладний розгляд ціннісних орієнтацій сучасних українських керівників дозволить побачити основні цінності керівників у сучасному суспільстві, що трансформуватиметься, а також виявити соціально-демографічні чинники, що впливають на ціннісне самовизначення керівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Нині процес соціалізації молоді ускладнюється переоцінкою традицій, норм і цінностей. У виробничому колективі це засвідчують різноманітні моделі самореалізації. Для багатьох керівників основними цінностями є такі: знайти себе в житті, бути «людиною», досягти матеріального достатку тощо.

Проблема ціннісних орієнтацій сучасного керівника є актуальною з огляду на вагомий проблеми суспільства, що трансформуватиметься. У сучасних дослідженнях не висвітлено тему ціннісних орієнтацій керівників в Україні в умовах як політичної, так і соціально-економічної кризи в країні.

Із сучасної української соціологічної літератури найобґрунтованішим є визначення цінніс-



них орієнтацій, сформульоване В.Є. Хмелько. Виходячи з диспозиційної концепції В.О. Ядова, ціннісні орієнтації автор називає «особистісними орієнтаціями стосовно цінностей загальнолюдських, національних, класових, професійних тощо» [2, с. 205]. Російський психолог С.С. Бубнова виокремлює три ієрархічні рівні в системі ціннісних орієнтацій особи. До першого рівня вона зараховує абстрактні, найбільш узагальнені духовні, соціальні й матеріальні цінності. Духовні цінності, у свою чергу, диференціюються на пізнавальні, естетичні, гуманістичні та інші, соціальні – на цінності соціальної поваги, соціальних досягнень, соціальної активності тощо. Другий рівень, із позиції автора, – це цінності, що закріплюються у життєдіяльності та проявляються як властивості особи, а третій – характерні способи поведінки особи як засоби реалізації і закріплення цінностей-властивостей.

Для опису психології особистості відомий сучасний український психолог І.Д. Бех використовує поняття «особистісні цінності», що відображає факт включення суб'єкта у соціальні зв'язки, і трактує людину як соціокультурну реальність. Поняття «особистісні цінності» пов'язується з освоєнням конкретними індивідами суспільних цінностей, а значить, за ним закріплюється значущість, особистісний смисл для людини певних об'єктів, подій, явищ тощо. Далі автор відзначає, що вони є унормованими утвореннями, як приписи чи заборони, котрі задають повинну, необхідну чи бажану поведінку, або у вигляді ідеалу, зразка для наслідування. Виходячи із цілей психології виховання, І.Д. Бех пропонує під особистісними цінностями людини розуміти усвідомлені смислові утворення особистості й пояснює сутність особистісного смислу.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення особливостей ціннісних орієнтацій сучасних керівників в українському соціумі. Гіпотези дослідження: 1) у керівників переважають конкретні й індивідуально-орієнтовані цінності, а також цінності «справи» та «самоствердження»; 2) ціннісне самовизначення сучасних керівників залежить від їхнього віку, статі, стажу роботи та сімейного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ціннісні орієнтації керівників формуються у процесі соціалізації під час засвоєння нових знань і соціально-психологічного досвіду, проявляються у їхньому спілкуванні та діяльності, реалізуються у процесі життєдіяльності на основі індивідуального досвіду. Конкретні ціннісні орієнтації або набувають особистісного сенсу, або витісняються як такі, що не забезпечують успішного функціонування особистості у соціумі. Зміни в суспільстві певним чином позначаються на свідомості фахівців-керівників, зумовлюючи зміни в сис-

темі їх ціннісних орієнтацій. Чинники ціннісних орієнтацій фахівців досить різноманітні: соціально-психологічний клімат у виробничому колективі, родинне оточення із його традиціями, релігійні переконання, комплекс соціально-демографічних чинників.

Зміна ціннісних орієнтацій є досить болісним процесом, знання його закономірностей і виявлення основних чинників ціннісних орієнтацій керівників може сприяти виявленню особливостей впливу на сучасного керівника з метою запобігання соціальній напруженості у нинішньому суспільстві.

Як правило, сформувавши свою ціннісну картину світу, людина зберігає її незмінною упродовж усього життя [1]. Формується вона переважно на етапі соціалізації індивіда, що передує періоду зрілості. Надалі система цінностей людини змінюється лише в кризові періоди [5]. Це стосується здебільшого структури цінностей і відображає зміни пріоритетів, унаслідок чого одні цінності стають більш значущими, а інші поступаються їм місцем.

У суспільствах, що трансформуються, ця система не спрацьовує, оскільки суттєві зміни в суспільній системі цінностей породжують для більшості людей нагальну потребу прийняти нові орієнтири, перебудувати особистісну систему цінностей. Це безпосередньо стосується і сучасного керівника, який намагається досягти взаєморозуміння у відносинах.

Для вирішення емпіричних завдань нашого дослідження і підтвердження чи спростування гіпотез було застосовано методику вивчення ціннісних орієнтацій, розроблену американським дослідником Рокичем. У дослідженні взяли участь 80 осіб, із них 30 осіб – керівники різного рівня, та 50 – підлеглі працівники. У віці до 35 років – 18,8% досліджуваних, 36–45 років – 43,8%, 46–55 років – 31,3%, 56–65 років – 6,3%; із них жіночої статі – 41,3%, чоловічої – 58,7%, серед яких 37,5% – неодружені/незаміжні, 62,5% – одружені/заміжні; зі стажем роботи до 5 років – 20,0%, від 6 до 10 років – 25,0%, понад 10 років – 55,0% досліджуваних.

За результатами дослідження, найбільш важливими термінальними цінностями (ТЦ) керівників виявилися переважно конкретні та індивідуально-орієнтовані цінності: активне діяльне життя (повнота та емоційне насичення життя), життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, життєвий досвід), здоров'я (фізичне і психічне), цікава робота, краса природи та мистецтва (переживання прекрасного у природі й у мистецтві), любов (духовна і фізична близькість із коханою людиною).

Найменш важливі термінальні цінності керівників (ТЦ) переважно абстрактні та орієнтовані на інших людей – творчість (можливість творчої діяльності), свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках), щастя

інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, усього народу, людства загалом), щасливе сімейне життя, розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків), пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток).

Найбільш вагомими інструментальними цінностями (ІЦ) керівників виявилися переважно цінності «справи» і «самоствердження»: вихованість (гарні манери), ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі), чуйність (дбайливість), акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, лад у справах, високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання), непримиренність до недоліків у собі та інших.

Найменш вагомі інструментальні цінності (ІЦ) керівників – етичні та пізнавальні: самоконтроль (стриманість, самодисципліна), незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче), раціоналізм (уміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення), життєрадісність (почуття гумору), відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово), освіченість (широта знань, висока загальна культура).

Щодо соціально-демографічних чинників ціннісного самовизначення керівників у нашому дослідженні виявлено статистично значущі відмінності у ціннісному самовизначенні керівників залежно від статі, віку, стажу роботи, сімейного стану (див. табл. 1–4).

За допомогою критерія U Манна-Уїтні встановлено, що для жінок-керівників більш важливими порівняно з чоловіками є такі цінності: життєва мудрість, продуктивне життя, сміливість у відстоюванні думки, чуйність (дбайливість). Для керівників чоловічої статі більш важливими цінностями виявилися розвиток, творчість, терпимість (див. табл. 1).

За допомогою критерія Краскела-Уоллеса встановлено, що молодші керівники (до 45 років) більше цінують здоров'я, ніж старші (46–55 років). Ті, кому до 35 років, порівняно із старшими за 35 років більше цінують матеріально забезпечене життя, щастя інших і менше цінують цікаву роботу, щасливе сімейне життя, чесність (правдивість, щирість) (див. табл. 2).

Для одружених/заміжніх керівників більш важливі (порівняно з неодруженими/незаміжніми) такі цінності: суспільне визнання, вихованість (гарні манери). Для неодружених/незаміжніх керівників більш важливими цінностями є свобода, раціоналізм, ефективність у справах (див. табл. 3). Ті, хто мають малий стаж роботи (до 10 років), більше цінують незалежність (самостійність, рішучість) і менше щасливе сімейне життя, чесність (правдивість, щирість), ніж їхні більш досвідчені колеги. Ті, хто пропрацював на керівній посаді до 5 років, менше цінують цікаву роботу (табл. 4).

Отже, загалом чинниками ціннісного вибору керівників є їхня стать і вік, при цьому стать впливає на термінальні й інструментальні цінності, а вік – переважно на інструментальні цінності.

Таблиця 1

Відмінності у ціннісному самовизначенні керівників залежно від їх статі

Цінності	Стать (ранг, групова Ме)		Статистика U	Z	Асимпт. знач. (2-сторон.)
	чол.	жін.			
життєва мудрість	10,3	6,3	69,000	-1,658	0,097
продуктивне життя	12,5	8,0	60,500	-2,017	0,044
розвиток	5,0	11,0	47,500	-2,576	0,010
творчість	10,5	14,7	68,500	-1,700	0,089
сміливість у відстоюванні думки, поглядів	14,6	8,5	59,000	-2,082	0,037
терпимість	5,7	13,2	54,000	-2,296	0,022
чуйність (дбайливість)	10,0	6,1	68,000	-1,799	0,072

Таблиця 2

Відмінності у ціннісному самовизначенні керівників за віком

Цінності	Вік (ранг, групова Ме)			Критерій Краскела-Уоллеса		
	до 35 років	36–45 років	46–55 років	Хі-квадрат	ст. св.	Асимпт. знач.
здоров'я (фізичне і психічне)	7,2	5,8	11,0	5,823	2	0,054
цікава робота	12,0	9,0	3,0	6,363	2	0,042
матеріально забезпечене життя	5,7	11,2	11,3	7,393	2	0,025
щасливе сімейне життя	14,7	13,3	8,5	5,255	2	0,072
щастя інших	4,4	14,3	14,5	8,596	2	0,014
чесність (правдивість, щирість)	15,0	10,0	5,0	7,089	2	0,029



Рис. 1. Середній ранг термінальних цінностей керівників і підлеглих

Таблиця 3

Відмінності у ціннісному самовизначенні керівників щодо їх сімейного стану

Цінності	Сімейний стан (ранг, групова Me)		Статистика U	Z	Асимпт. знач. (2-сторон.)
	одруж./заміж.	неодруж./незаміж.			
суспільне визнання	9,6	11,3	62,500	-1,664	0,096
свобода	14,5	9,3	58,500	-1,840	0,066
вихованість (гарні манери)	4,6	9,2	45,500	-2,412	0,016
раціоналізм	13,3	7,3	32,500	-2,980	0,003
ефективність у справах	7,9	4,7	53,000	-2,092	0,036

Таблиця 4

Відмінності у ціннісному самовизначенні керівників за стажем

Цінності	Стаж (ранг, групова Me)			Критерій Краскела-Уоллеса		
	5 років	10 років	10+ років	Хі-квадрат	ст. св.	Асимпт. знач.
цікава робота	16,0	4,7	8,0	7,571	2	0,023
щасливе сімейне життя	15,5	15,0	9,2	5,727	2	0,057
незалежність (самостійність, рішучість)	6,3	8,0	15,3	12,531	2	0,002
чесність (правдивість, щирість)	16,0	9,3	7,3	5,443	2	0,066

Зіставивши досліджувану групу керівників із групою підлеглих за мірою виявлення у них ТЦ та ІЦ (див. рис. 1–2), ми встановили (за критерієм U Манна-Уїтні), що статистично значимо вони відрізняються лише за 5 із 36 цінностей.

Загалом для керівників порівняно з підлеглими більш значущими є «розвиток», «чесність (правдивість, щирість)», а для підлеглих – більш важливі «краса природи і мистецтва», «акуратність (охайність)», «незалежність (самостійність, рішучість)».

Наступним кроком ми порівняли досліджувану групу керівників із групою підлеглих за мірою прояву в них ТЦ та ІЦ (за U критерієм Манна-Уїтні) в кожній із соціально-демографічних підгруп досліджуваних.

Керівники чоловічої статі, на відміну від підлеглих чоловіків, більше цінують творчість, терпимість (толерантність), чесність (правди-

вість, щирість) і менше цінують незалежність (самостійність, рішучість) (рис. 1).

Керівники жіночої статі, на відміну від підлеглих жінок, більше цінують чесність (правдивість, щирість) і менше цінують розвиток і незалежність (самостійність, рішучість) (рис. 2).

Керівники у віці до 35 років, на відміну від підлеглих того ж віку, більше цінують щастя інших і менше цінують красу природи і мистецтва, щасливе сімейне життя, ретельність (дисциплінованість). А керівники у віці 36–45 років, на відміну від підлеглих того ж віку, більше цінують продуктивне життя і менше цінують чуйність (дбайливість).

Керівники у віці 46–55 років, на відміну від підлеглих того ж віку, більше цінують цікаву роботу, щасливе сімейне життя, чесність (правдивість, щирість) і менше цінують матеріально забезпечене життя, акуратність (охайність), незалежність (самостійність, рі-



Рис. 2. Середній ранг інструментальних цінностей керівників і підлеглих



шучість), непримиренність до недоліків, раціоналізм.

Неодружені/незаміжні керівники порівняно з неодруженими/незаміжніми підлеглими більше цінують ефективність у справах, тверду волю, чесність (правдивість, щирість) і менше цінують акуратність (охайність), незалежність (самостійність, рішучість), непримиренність до недоліків. Одружені/заміжні керівники порівняно з одруженими/заміжніми підлеглими більше цінують чесність (правдивість, щирість) і менше цінують розвиток та незалежність (самостійність, рішучість).

Керівники, що мають стаж роботи 5–10 років, порівняно з підлеглими з таким самим стажем більше цінують здоров'я, ретельність (дисциплінованість), чесність (правдивість, щирість) і менше цінують чуйність (дбайливість).

Керівники, що мають стаж роботи понад 10 років, порівняно з підлеглими з таким самим стажем більше цінують широту поглядів, чесність (правдивість, щирість), ефективність у справах і менше цінують красу природи і мистецтва, акуратність (охайність), незалежність (самостійність, рішучість), ретельність (дисциплінованість).

Висновки з проведеного дослідження.

Отже, жодних статистично значущих відмінностей за статтю, віком, сімейним станом і стажем роботи між підвбірками «керівники» та «підлегли» нами не виявлено (за критерієм Пірсона χ^2 -квадрат).

Таким чином, за результатами дослідження найважливішими термінальними цінностями керівників виявилися конкретні та індивідуально-орієнтовані цінності, а найбільш вагомими інструментальними цінностями керівників – переважно цінності «справи» і «самоствердження».

Також у нашому дослідженні встановлено, що керівники і підлегли в сучасному суспільстві не мають суттєвих відмінностей у їх ціннісних орієнтаціях.

Виявлено, що на ціннісне самовизначення керівників у сучасних реаліях українського суспільства впливають вік керівників та їх стать. Стаж роботи і сімейний стан керівників не мають впливу на їхні ціннісні орієнтації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бочелюк В.Й. Вивчення ціннісних орієнтацій особистості / В.Й. Бочелюк // Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: тези XVII Міжнар. конфер. молодих науковців (м. Київ, 3 квіт. 2015 р.) / за ред. І.В. Данилюка, І.В. Ващенко. – К.: КНУ ім. Т. Шевченка, 2015. – С. 21–24.
2. Волошина Н.В. Ціннісні орієнтації в структурі особистості / Н.В. Волошина // Психологічні основи розвитку особистості: [монографія] / за заг. ред. В.Й. Бочелюка, за ред. М.А. Дергач, Н.В. Волошиної. – Запоріжжя: Просвіта, 2017. – С. 189–208.
3. Гаврилюк В.В. Динамика ціннісних орієнтацій в період соціальної трансформації (поколенний підхід) / В.В. Гаврилюк, Н.А. Трикоз // Соціологічні дослідження. – 2002. – № 1. – С. 96–105.
4. Мусаелян О.М. Складові орієнтації та особливості їх впливу на схильність до аутоагресивної поведінки студентської молоді / О.М. Мусаелян // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Вип. 3. – Т. 2. – Херсон: ХДУ, 2016. – С. 68–75.
5. Парыгин Б.Д. Изучение ціннісних орієнтацій личности / Б.Д. Парыгин // Проблемы личности. – М., 2005. – С. 140–149.
6. Szacki J. Historia myśli socjologicznej / J. Szacki. – Warszawa: PWN, 1983. – 228 s.