

О. Ф. ФІЛАТОВА, наук. кор.

(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ФАКТОР ЇХНЬОЇ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 183–185

Аналізуються ціннісні орієнтації як найважливіший елемент структури особистості. Досліджуються ціннісні орієнтації працівників комерційних організацій і наводяться ранги ціннісних орієнтацій з відповідною їх інтерпретацією. Застосовується методика виявлення перспективної життєвої стратегії.

Ціннісні орієнтації є найважливішими елементами внутрішньої структури особистості. По суті це потреби, які у процесі життя людини стали відносно стійкими і визначальними в ситуаціях складного особистісного чи професійного вибору [2]. Цінності — це базові уявлення про те, що певні ідеї, цілі, форми поведінки або інститути є індивідуально чи соціально прийнятнішими, ніж інші ідеї, цілі, форми поведінки тощо [1].

Разом з наявністю різноманітних праць з проблеми цінностей особистості гостро відчувається недостатність досліджень особливостей ціннісних орієнтацій працівників організацій, зокрема комерційних організацій, що функціонують нині в Україні.

З огляду на актуальність проблеми нами було здійснено дослідження в комерційних організаціях Києва, під час якого опитано приблизно 200 працівників. Дослідження здійснювалось за методикою виявлення перспективної життєвої стратегії (розробленою на основі методики ціннісних орієнтацій М. Рокича), що базується на прямому ранжуванні списку цінностей [4]. М. Рокич розрізняє два списки цінностей — термінальні (цінності-цілі) та інструментальні (цінності-засоби). Для зручності аналізу отриманих даних було розраховано середнє арифметичне для кожної цінності (окремо за списком термінальних і списком інструментальних цінностей).

Проаналізуємо одержані результати (табл. 1).

Перше місце посідає здоров'я (фізичне й психічне). З одного боку, це зумовлено впливом еколо-

гічного фактора (наслідки Чорнобильської катастрофи), а з іншого — помітно відчувається вплив соціального фактора — напруження й жорстокості сьогодення, коли вижити може найсильніший, а слабкі й хворі позбавлені перспективного майбутнього. До того ж більшість опитуваних — люди середнього віку (35–40 років), які вже могли стикатися з певними негараздами й цінують своє здоров'я.

На другій позиції — сімейні цінності, які завжди були традиційними для нашого суспільства. Переважна більшість опитуваних вже мають сім'ю й одного або двох дітей, але й ті, що розлучені або не мають своєї сім'ї, наголошують на цінності родини.

На третій позиції — цікава робота як джерело добробуту і можливість самоствердитись, самореалізуватись. Для цього, звичайно, потрібно бути впевненим у собі, своїх можливостях.

Наступну позицію займає кохання (духовні й фізичні взаємини з коханою людиною).

Доволі несподівано, що шосте місце посідає матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів). У соціальних і соціально-психологічних публікаціях останнього часу наводиться багато прикладів значення і впливу матеріального фактора на руйнацію ціннісної свідомості людини. Наше ж дослідження виявило перевагу особистих і загальнолюдських цінностей. Це підтверджує висновки досліджень ціннісних орієнтацій про пряму залежність спрямованості особистості на духовні (постматері-

Таблиця 1

**Загальний рейтинг цінностей працівників
комерційних організацій**

Цінності-цілі	Разом по організаціях	
	Номер позиції	Індекс рейтингу цінностей
Здоров'я (фізичне й психічне)	1	5,09
Щасливе сімейне життя	2	6,23
Цікава робота	3	6,38
Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей і сумнівів)	4	6,76
Кохання (духовні й фізичні взаємини з коханою людиною)	5	7,02
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)	6	7,89
Наявність надійних друзів	7	8,16
Життєва мудрість (зрілість міркувань і здоровий глузд, досягнутий життєвим досвідом)	8	8,40
Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя)	9	8,62
Продуктивне життя (максимальне використання своєї сили, можливостей і здібностей)	10	9,27
Розвиток (праця над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалення)	11	9,40
Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)	12	10,61
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	13	10,62
Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, друзів)	14	10,89
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, народу, людства загалом)	15	13,22
Творчість (можливість творчої діяльності)	16	13,33
Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного у природі й мистецтві)	17	13,49
Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)	18	15,20

альні) цінності від рівня задоволеності потреб нижчого порядку (матеріальних), інакше пріоритет нижчих залишається безумовним.

Наступні позиції займають наявність друзів, життєва мудрість, активне діяльне життя, продуктивне життя, розвиток, пізнання, свобода,

суспільне визнання, щастя інших, творчість, краса природи і мистецтва.

Останню позицію займають розваги. Мабуть, приємне, необтяжливе проведення часу і відсутність обов'язків не актуальні.

Серед цінностей-засобів загалом по організаціях (табл. 2) провідні позиції займають чесність, відповідальність, вихованість, акуратність, освіченість, життєрадісність. Середню ієрархічну вагу мають такі цінності, як ретельність, толерантність, незалежність, ефективність у справах, широта поглядів, раціоналізм. Далі йдуть самоконтроль, чуйність, сміливість, тверда воля, непримиримість до недоліків у собі й у інших, високі потреби. Несподіваними виявилися невисокі позиції таких цінностей, як толерантність, незалежність, самоконтроль, сміливість, які, на наш погляд, дуже важливі саме нині в ситуації переходу до нових форм виробничих відносин.

Таблиця 2

**Загальний рейтинг цінностей працівників
комерційних організацій**

Цінності-засоби	Разом по організаціях	
	Номер позиції	Індекс рейтингу цінностей
1	2	3
Чесність (правдивість, щирість)	1	5,49
Відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримувати слово)	2	5,51
Вихованість (гарні манери)	3	7,37
Акуратність (охайність, вміння утримувати в порядку речі, порядок у справах)	4	7,53
Освіченість (широта знань, високий рівень загальної культури)	5	7,68
Життєрадісність (почуття гумору)	6	8,07
Ретельність (дисциплінованість)	7	8,15
Толерантність (до поглядів і міркувань інших, вміння вибачати іншим їхні помилки)	8	9
Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	9	9,57
Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у праці)	10	9,71
Широта поглядів (уміння зрозуміти точку зору інших, поважати їхні уподобання, звичаї)	11	9,93
Раціоналізм (вміння розсудливо й логічно мислити, приймати свідомі й раціональні рішення)	12	10,23

Закінчення табл. 2

1	2	3
Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	13	10,76
Чуйність (дбайливість)	14	11,07
Сміливість в обстоюванні своїх думок і поглядів	15	11,19
Тверда воля (вміння стояти на своєму, не відступати перед труднощами)	16	11,29
Непримиримість до недоліків у собі й у інших	17	13,76
Високі потреби (високі вимоги від життя і високі домагання)	18	15,45

Одержані результати свідчать про доцільність продовження досліджень ціннісних орієнтацій працівників комерційних організацій з метою поглибленого аналізу цих нових суб'єктів української економіки, а також розробки психолого-

управлінських технологій щодо врахування та розширення ціннісних орієнтацій працівників комерційних організацій у процесі управління організаціями.



Література

1. Занковский А. Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов по спец. "Организационная психология". — М.: Флинта, 2000. — 648 с.
2. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопр. философии. — 1996. — № 4.
3. Мищенко М. Соціально-психологічна атмосфера в українському суспільстві та ставлення до підприємництва // Філософ. і соціол. думка. — 1994. — № 11-12.
4. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. — М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. — 640 с.