

Блинова Е. Е., Круглов К. А. Ценностные ориентации сотрудников с разным социальным статусом в организации // Актуальные проблемы психологии личности и социального взаимодействия : сб. науч. ст. / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол.: А. В. Ракицкая (гл. ред.), К. В. Гиль (зам. гл. ред.). – Гродно : ГрГУ, 2019. – С. 12–20.

УДК 316.64: 159.923.3

Блинова Елена Евгеньевна

Херсонский государственный университет, Херсон, Украина

Круглов Константин Александрович

Институт психологии и предпринимательства, Киев, Украина

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОТРУДНИКОВ С РАЗНЫМ СОЦИАЛЬНЫМ СТАТУСОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлены результаты эмпирического исследования ценностных ориентаций сотрудников с разным социальным статусом в организации. Обоснована актуальность проблемы, дано обоснование понятия «социальный статус» в психологии и социологии. Показано, что существуют различия в иерархии ценностей сотрудников с низким и высоким социальным статусом в организации, в частности, «конформизм» и «безопасность» занимают более высокий иерархический уровень у сотрудников с низким социальным статусом; у сотрудников с высоким статусом наиболее значимыми являются ценности «самостоятельность», «универсализм», «достижения», что свидетельствует об активной жизненной позиции, стремлении к успеху, умении ставить цель и достигать ее.

Ключевые слова: власть; конформизм; самостоятельность; социальный статус; социальный капитал; сотрудники; организация; ценности; ценностные ориентации.

Табл. 1. Библиогр.: 10 назв.

Blynova Olena

Kherson State University, Kherson, Ukraine

Kruglov Konstantin

Institute of Psychology and Entrepreneurship, Kiev, Ukraine

VALUE ORIENTATIONS OF EMPLOYEES WITH DIFFERENT SOCIAL STATUS IN AN ORGANIZATION

The results of empirical investigation of value orientations of employees with different social status within an organization are presented in the article. The actuality of the problem is justified, the justification of the notion 'social status' in psychology and sociology is presented. It is demonstrated that there exist differences between value hierarchies of employees with higher and lower social status, particularly, 'conformism' has higher hierarchical position for employees with lower social status; for employees with higher social status the major positions are occupied by 'independence', 'universalism', 'achievements', proving to their active life position, striving for success, ability to set goals and achieve it.

Key words: power; conformism; independence; social status; social capital; employees; organization; values; value orientations.

Table 1. Ref.: 10 titles.

Введение. Поскольку система ценностей находится в самом основании культуры, то она детерминирует все сознательное поведение индивида. Именно ценности мотивируют людей менять свое положение в обществе, оценивать его и относить себя к той или иной социальной группе. Ценностные характеристики не только непосредственно отражают взгляды людей на существующую ситуацию, но и опосредованно могут выражать их требования к содержанию и тенденциям развития организации в целом и своего профессионального пути [1; 2].

Ценности персонала организации характеризуют степень вовлеченности каждого сотрудника в решение общих проблем развития. Принятие и разделение общих ценностей обеспечивает большую сплоченность организации, задает регулирующие нормы поведения сотрудников, дает стимул к повышению продуктивности, желанию действовать в интересах организации, развивает систему социальной стабильности в организации. Поэтому актуальным представляется изучение степени согласованности ценностных ориентаций сотрудников с разным социальным статусом в организации.

Цель исследования: выявление особенностей ценностных ориентаций сотрудников с разным социальным статусом в организации.

Теоретическое обоснование проблемы. Следует отметить, что явления и предметы действительности считаются ценностями только тогда, когда имеют практическую необходимость, когда их полезность и значимость не вызывает сомнений как для отдельного человека, так и для коллектива и общества в целом. Без ценностей жизнь общества была бы невозможной, функционирование социальной системы не смогло бы сохранять направленность на достижение групповых целей, а люди не смогли бы получать от других то, что им необходимо в личностных и эмоциональных взаимоотношениях [3; 4]. В свою очередь, без единой системы ценностей организация не смогла бы успешно функционировать и достигать успеха.

Единая система ценностей организации складывается и функционирует на нескольких уровнях:

- личные ценности сотрудников и способы их реализации;
- личные ценности руководителей организации, способы, формы и структура их проявления в организации;
- ценности коллектива, когда люди в организации (формально или неформально) объединяются в социальные группы;
- корпоративные ценности организации в целом.

В связи с социальным неравенством как в обществе в целом, так и в любой организации, ценности среди людей распределяются неравномерно. На этом строятся отношения доминирования и подчиненности – каждый из сотрудников в зависимости от его социального статуса и социальной роли занимает свою индивидуальную ценностную позицию.

Для изучения социальных статусов базовыми считаются теоретические разработки М. Вебера [5]. Термином «социальный статус» М. Вебер обозначает реальные претензии на позитивные или негативные привилегии в отношении социального престижа, если он основан на таких критериях: 1) образ жизни; 2) формальное образование, которое заключается в практическом или теоретическом обучении и усвоении соответствующего образа жизни; 3) престиж профессии.

Особого внимания заслуживают взгляды представителей теории ролей (Р. Мертон, Т. Парсонс) об определении социального статуса. Представители теории ролей рассматривают социальный мир как сеть взаимосвязанных позиций или статусов, в рамках которых личности играют свои роли. Индивид социально закреплен за статусом и занимает его в соответствии с другими статусами. Когда он обладает

правами и исполняет обязанности – он исполняет роль. Роль и статус неразделимы, поскольку не бывает ролей без статуса или статуса без роли. Р. Линтон первым определил роль как динамический аспект статуса; статус является позицией в определенной модели поведения индивидов и групп [6].

Определенное время в науке существовала взаимозависимость понятий позиции и статуса. Е. Н. Фудорова указывает на то, что в дальнейшем в научной литературе было принято разделение позиций на статус и должность. Статус означает позицию в общей институциональной системе, что признается и поддерживается всем обществом, а должность – позиция в организации, что регулируется специфическими ограничениями, правилами в группе, т.е. позиция, которую можно достичь, а не приписать. Таким образом, к статусу относятся позиции, которые связаны с социальным происхождением, полом, возрастом, семейными отношениями, профессией, квалификацией, образованием, характером выполняемой деятельности, а к должности – позиции, которых индивид достигает в результате обучения и трудовой деятельности [6].

Сегодня проблемой системного анализа категории «социальный статус» занимаются такие украинские ученые, как С. Макеев, О. Харченко, Н. Ковалиско [6]. Однако, классическими являются западные концепции, поскольку именно они дают представление о познавательных возможностях категории «социальный статус» (М. Вебер, Р. Линтон, П. Сорокин, Г. Зиммель, Р. Мертон, К. Девис и др.) [7; 8].

Итак, под социальным статусом в нашем исследовании понимаем определенное место и роль личности в социальной иерархии, которые обуславливают ее права и обязанности. Социальный статус в своей нормативной структуре объединяет мировоззренческие, профессиональные и другие ценностные ориентации.

Методология и методы исследования. Эмпирическое исследование проведено на базе организации, занимающейся консультированием по вопросам коммерческой деятельности и руководства. В исследовании приняли участие 43 сотрудника, из них 14 отнесли к группе с высоким социальным статусом в организации (руководители высшего и среднего уровня), 29 – с низким социальным статусом (рядовые сотрудники подразделений организации).

Для определения основных ценностных ориентиров, лежащих в основе социального капитала, и одновременно позволяющих увеличить доступность к его ресурсам, использована методика «Ценностный опросник» Ш. Шварца в адаптации И. Семкив, исследующая содержательный аспект направленности личности, основу отношений с миром, мировоззрения и ядро мотивации активности, жизненной концепции [9]. В основу данного опросника положена концепция М. Рокича о существовании терминальных и инструментальных ценностей, идей индивидуализма и коллективизма Г. Хофстеда, а также концепция самого автора о мотивационной цели ценностей и их универсальной природе. Ш. Шварц отмечает, что наиболее существенным аспектом, по которому отличаются ценности (гедонизм, безопасность, власть, достижения, стимуляция, самостоятельность, универсализм, конформность, традиции, доброжелательность) является тип мотивационной сферы, поэтому автор сгруппировал ценности в блоки: ценности «выхода за пределы Я», «самовозвышения», «открытости к изменениям» (просоциальные) и «консервативные ценности». Кроме этого, ценности можно классифицировать по интересам (индивидуальные или коллективные), а также по классам целей, к которым они принадлежат (терминальные или инструментальные) [9].

Как было указано, в нашем исследовании мы рассматриваем ценности на уровне социальной культуры группы с определенными признаками: разным социальным статусом – низким и высоким. Очевидно, что социальные объединения, институты

являются выражением определенных ценностных ориентиров-приоритетов относительно целей и способов действий. Происходит постоянное сопоставление допустимых ценностей, используемых человеком, с групповым измерением, и одновременно обоснование своего выбора для других. Ш. Шварц указывает, что приоритеты ценностей влияют на то, как инвестируются социальные ресурсы.

Таблица 1

Средние значения и стандартные отклонения показателей ценностей у сотрудников с разным социальным статусом

Ценности	Средние значения		Стандартные отклонения	
	Низкий социальный статус (n=29)	Высокий социальный статус (n=14)	Низкий социальный статус (n=29)	Высокий социальный статус (n=14)
Конформность	2,11	2,01	0,82	0,81
Традиции	1,71	1,56	0,84	0,95
Доброта	2,15	2,32	0,83	0,86
Универсализм	2,24	2,39	0,76	0,91
Стимуляция	1,92	2,34	0,91	0,88
Гедонизм	2,08	2,37	1,09	0,85
Достижения	2,14	2,27	0,86	0,84
Власть	1,34	1,49	0,94	0,96
Безопасность	2,27	2,30	0,78	0,79
Самостоятельность	2,23	2,4	0,79	0,75

Сравнительный анализ иерархической структуры ценностей сотрудников с низким и высоким социальным статусом в организации (см. табл. 1) показал, что «безопасность» (2,27) ранжируется как первая по значимости ценность среди лиц с низким социальным статусом. Ценность безопасности указывает на стремление к стабильности, социальному порядку, гармонии, как самого человека, так и его ближайшего окружения, и относится к группе ценностей сохранения (консервативных).

Первая позиция этой ценности свидетельствует о неудовлетворенности базовой потребности в безопасности, что является вполне объяснимым с учетом социально-политической, социально-экономической ситуации дестабилизации украинского общества. Ценность безопасности возрастает, когда фрустрируется базовая потребность в безопасности, поэтому поиск возможности удовлетворения становится мотивацией поведения (Р. Инглехарт, Ш. Шварц) [8; 9].

Следующая по значимости ценность – «универсализм» (2,24), относится к просоциальным ценностям и проявляется в расширении направленности – не только на себя, свою личную жизнь, но и все человечество и природу. Воплощением ценности

«универсализм» является мотивация толерантности и защиты других людей и окружения. Это ориентация на широкое осмысление проблем, стремление к равенству и социальной справедливости. Для категории лиц с низким социальным статусом в организации ценность социальной справедливости часто достигает крайности и выражается в стремлении к равенству на своем условно низком социальном уровне.

«Самостоятельность» (2,23) относится к типу ценностей открытости к изменениям и проявляется в самостоятельности мышления и действий, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность является производной от потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономии и независимости. Объединение самостоятельности и универсализма указывают на возможность опираться на собственные суждения, а одновременно, стремление к справедливости для всех и комфорту в неоднозначном мире. Для сотрудников с низкой статусной позицией, вероятно, самостоятельность в большей степени носит декларативный характер, чем, действительно, имеет инструментальную направленность в поведении.

Следующей по приоритетности ценностью для сотрудников с низким социальным статусом является «доброта» (2,15), с ее мотивационным стремлением сохранения и повышения благосостояния тех, кто рядом, с кем человек находится в постоянном личном контакте («in-group», т.е. внутри своей группы). Прежде всего, это семья как близкое социальное окружение и частная сфера социального капитала, где люди разделяют ценности честности, ответственности, настоящей дружбы, прощения, зрелой любви и т.д. Таким образом, ценность доброты относится к сфере просоциальных.

Ценность «достижения» (2,14) занимает пятую позицию и относится к типу ценностей самовозвышения, основной мотивацией которой является личный успех через проявления и в соответствии с социальными стандартами и с особым акцентом на социальном одобрении. Ценность достижения для лиц с низким социальным статусом в организации может осознаваться успехами, типичными и принятыми в пределах соответствующего социального уровня.

Наши результаты показали, что в иерархической структуре ценностей лиц с низким социальным статусом в организации на шестом месте находится ценность «конформности» (2,11). Это говорит о том, что приоритетным мотивом группы является сдерживание и предупреждение действий, а также склонностей и стремлений к действиям, которые могут навредить другим, или не соответствуют определенным социальным ожиданиям. Таким людям характерна высокая оценка ответственности, стремление четко соблюдать правила, уважение власти и организованных структур. Акцентируется переживание чувства контроля посредством реализации деятельности под влиянием согласованных законов, т.е. подчинения своих интересов ожиданиям других людей.

В работах В. А. Васютинского, изучающего малообеспеченных людей, носителей «культуры бедности» подчеркнута одна из основных особенностей – конформизм как склонность соответствовать общественному мнению, ожидания, с одной стороны, а с другой – страх перед собственным мнением. Ученый указывает, что такая позиция приводит к парадоксальной маргинализации конформных людей в социуме: они оказываются «незаметными» для окружающих [10]. Такие люди, как правило, стремятся подчеркнуть свою принадлежность к социуму, нормированность поведения, готовность уступать. Одновременно, их статус невысокий, авторитет – относительный, их мнения не интересны большинству, а потому они становятся маргинализированными, при этом находясь внутри социума.

Объединение ценностей «конформности» и «безопасности» указывает на преобладание порядка и гармонии во взаимоотношениях, т.е. в актуальной действительности на потребность упорядочивания базовой потребности в безопасности, в стабильности в социуме.

Ценность «гедонизм» (2,08), что проявляется в поиске удовольствий от жизни, в иерархической структуре ценностей сотрудников с низким социальным статусом в организации занимает седьмую позицию. Менее выраженной является ценность «стимуляция» (1,92), занимающая восьмую позицию, и показывающая поиск острых ощущений, желание изменений и новизны. Традиции (1,71), т.е. уважение, принятие обычаев, идей, существующих в культуре, получили девятый ранг среди других ценностей. Последнее место в иерархической системе ценностей людей с низким социальным статусом в организации занимает «власть» (1,34), т.е. стремление в достижении высокого статуса и престижа.

Для сравнительного анализа особенностей иерархической структуры ценностей сотрудников рассмотрим иерархию ценностей лиц с высоким социальным статусом. Результаты исследования показывают, что средние значения всех ценностей сотрудников с высоким социальным статусом в организации несколько выше, чем у тех, кто имеет низкий статус.

Доминантной ценностью для сотрудников с высоким социальным статусом является «самостоятельность» (2,4), что указывает на стремление к независимости мнений и идей, возможности выбора и творческой деятельности. Эта ценность типологически принадлежит к категории «открытость изменениям». Следующей по значимости является ценность «универсализм» (2,38), которая заключается в толерантном отношении к людям и единстве с природой. Третью позицию занимает «стимуляция» (2,39), проявляющаяся в способности интересоваться новым, быть открытым к незнакомому опыту, переживать риск. Мотивацией этой ценности является новизна, опыт, увлечение, стимуляция активизирует личность к позитивным переживаниям.

Объединение на первых позициях «стимуляции» и «самостоятельности» указывает на интерес к новизне, «стимуляции» и «универсализма» – свидетельствует о наличии собственного мнения и о комфортном существовании человека в ситуации разнообразия и неопределенности.

«Гедонизм» (2,37) близок по среднему значению к «стимуляции» и выражается в стремлении к удовольствию, желании получить вознаграждение. Близость позиций «гедонизма» и «стимуляции» указывает на стремление получать аффективно приятное возбуждение, умение проводить досуг по своему вкусу, получении удовольствия от жизни.

«Доброта» (2,32) занимает пятое место в иерархической ценностной структуре сотрудников с высоким социальным статусом в организации. Ценность связана с заботой о благополучии и счастье близкого окружения. Позиции «универсализма» и «доброты» свидетельствуют об увеличении значимости других людей и ослаблении эгоистических интересов личности. Следующей в ранговом списке ценностей расположена «безопасность» (2,30) – ценность социальной стабильности, взаимопомощи, уверенности, предсказуемости. «Достижения» (2,27) занимают седьмое место среди ценностей лиц с высоким социальным статусом в организации и по абсолютному значению близки к предыдущим ценностям. В этом отношении ценность «достижения» отличается от аналогичной ценности у группы лиц с низким социальным статусом, поскольку воплощает идеалы успешности, способностей, влияния среди соответствующей категории сотрудников, которой свойственны определенные социально-экономические рамки. Ориентация на социальное одобрение приобретает

характер соответствия требованиям группы, т.е. необходимости постоянно поддерживать активное состояние деятельности для достижения успеха.

Консервативные ценности «конформность» (2,01) и «традиции» (1,56) слабо выражены, являются менее значимыми, и практически не характерны сотрудникам с высоким социальным статусом в организации. Эта группа испытуемых, как и лица с низким социальным статусом в организации, на последнее место в иерархии ценностей поставила «власть» (1,49).

Анализ данных по коллективно и индивидуально ориентированной мотивации показал, что в отличие от сотрудников с низким, для лиц с высоким социальным статусом в организации характерно доминирование индивидуально ориентированной мотивации (2,17) над коллективной (1,96). Таким образом, им свойственно реализовывать активную жизненную позицию, и достигать больших результатов.

На основе теоретического анализа литературы и результатов проведенного исследования, мы пришли к таким **выводам**:

Показано, что система ценностных ориентаций персонала организации формируется на основе определенных правил, законов, традиций, которые являются обязательными для всех и действуют только тогда, когда ценности на деле, а не на словах разделяют большинство сотрудников. Именно ценности, которые разделяют и декларируют руководители, наиболее авторитетные члены организации, становятся той ключевой опорой, от которой зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, и, соответственно, обеспечивается достижение целей организации.

Определено, что социальный статус – это совокупность прав и обязанностей, социальных ожиданий, форм и объемов материального и морального вознаграждения, устойчивых нормативных форм поведения. Статус формируется на основе закона, административных актов, обычаев, морали, религии, общественного мнения и т.д.

Выявлены различия в иерархии ценностей сотрудников с низким и высоким социальным статусом в организации, в частности, «конформизм» и «безопасность» занимают более высокую позицию у сотрудников с низким социальным статусом; у сотрудников с высоким статусом первые позиции занимают «самостоятельность», «универсализм», «достижения».

Список цитируемых источников

1. Блинова О. Є. Особистісна мобільність в контексті професійного розвитку / О. Є. Блинова // Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: колективна монографія / О.Є. Блинова, С.І. Бабатіна, Т.М. Дудка, А.М. Одінцова та ін. / відповід. ред. Блинова О.Є. – Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. – С. 6-23.
2. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
3. Внуков А. В. Ценностные ориентации личности студента как регуляторы социального поведения / А. В. Внуков // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 1. – С. 237–239.
4. Лебедева Н. М. Ценности культуры и развитие общества / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007. – 504 с.
5. Фудорова О. М. Теорії соціального статусу: пізнавальні можливості та дослідницькі стратегії / О. М. Фудорова // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – 2009. – № 881. – С. 110-116.

6. Линтон Р. Статус и роль // Человек и общество. Хрестоматия / Под ред. С. А. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины, 1999. – С. 29-37.
7. Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.). — Beverly Hills CA: Sage, 2001.
8. Inglehart R. Culture and democracy. In L. E. Harrison & S. P. Huntington (Eds.), Culture matters: How values shape human progress. — New York: Basic Books. 2000.
9. Schwartz, S. H. Beyond Individualism / Collectivism: New cultural dimensions of values. In: U. Kim et al.(Eds.), Individualism and collectivism: Theory, method, and applications. Newbury Park, CA: Sage. – 1994. – Pp.85-119.
10. Васютинський В. О. Стиль життя як соціально-психологічна характеристика культури бідності / В. О. Васютинський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2012. – Вип. 30 (33). – С. 19–32.