

Научная статья
УДК 159.9
EDN: LXCCZP
DOI: 10.35231/18186653_2023_4_343



Особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возраста и стажа работы в организации

М. Е. Гумницкий

*Независимый исследователь,
г. Челябинск, Российская Федерация*

Введение. Ценности и их иерархия влияют на цели деятельности человека и выполняют регулятивную функцию. С возрастом и с момента устройства на работу в новую организацию человек сталкивается с ценностями общества или группы, которые могут противоречить его собственным. При адаптации к новым условиям человек формирует иерархию ценностей для оценки и выбора действий. Структура личностных ценностей является стабильной и может противоречить выбранным ценностям на уровне поведения. Возникает феномен «ценностного давления субъекта», который проявляется сильнее или слабее в изменяющихся условиях.

Материалы и методы. Выборка – 946 сотрудников коммерческой компании (132 мужчины, 814 женщин в возрасте от 18 до 60 лет). Для исследования различий в группах по возрасту, стажу и полу были использованы метод дисперсионного анализа (тест Левена) и сравнение средних по t-критерию Стьюдента.

Результаты. Предложены определение понятия «ценностное давление субъекта» и вариант его расчета на основе квазихемминговой метрики. По результатам дисперсионного анализа стаж работы – значимый фактор, влияющий на значения ценностного давления субъекта, а возраст – нет. По t-критерию Стьюдента дифференцированы группы по стажу и по возрасту, значимо различающиеся по ценностному давлению субъекта.

Обсуждение и выводы. Наиболее значимые изменения значений ценностного давления субъекта, а также максимум, отмечаются в первый год работы в организации. При стаже в 3, 5 и 6 лет наблюдается рост ценностного давления субъекта. «Новички» в организации требуют сопровождения в течение первого года работы. У опытных сотрудников есть периоды более вероятных решений об изменении в профессиональной деятельности. Высокие значения ценностного давления субъекта преобладают в возрасте 22–23 года, 29 лет и 32 года, что может указывать на некие общие кризисные моменты жизни.

Ключевые слова: ценностное давление, ценностное давление субъекта, ценности, адаптация, возраст, стаж работы.

Для цитирования: Гумницкий М. Е. Особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возраста и стажа работы в организации // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2023. – № 4. – С. 343–361. DOI: 10.35231/18186653_2023_4_343. EDN: LXCCZP

Original article
UDC 159.9
EDN: LXCCZP
DOI: 10.35231/18186653_2023_4_343

Features of the Value Pressure of the Personality of Employees Depending on the Age and Work Experience in the Organization

Mikhail E. Gumnitskiy

*Independent researcher,
Chelyabinsk, Russian Federation*

Introduction. Values and their hierarchy influence the goals of human activity and perform a regulatory function. With age and from the moment of employment in new organization, a person encounters with values of society or a group that may contradict his own. When adapting to new conditions, a person forms a hierarchy of values for evaluating and choosing actions. The structure of personal values is stable and may contradict selected values at the level of behavior. The phenomenon of "value pressure of the subject" arises, which appear stronger or weaker in changing conditions.

Materials and methods. The sample is 946 employees of a commercial company (132 men, 814 women between the ages of 18 and 60). The method of variance analysis (Leven's test), comparison of averages according to the Student's t-criterion were used to study the differences in groups by age, length of service and gender.

Results. A definition of the concept of "value pressure of the subject" and a calculation option based on a quasi-hemming metric are proposed. According to the results of the analysis of variance, work experience is a significant factor affecting the values of value pressure of the subject, but age is not. According to the Student's t-criterion, groups are differentiated by work experience and age, significantly differing in value pressure of the subject.

Discussion and conclusion. The most significant changes in the meaning and the maximum of value pressure of the subject are observed in the first year of work in an organization. Value pressure of the subject increases with 3, 5, 6 years of work experience. New recruit in an organization is required support during the first year of work. Experienced employees have periods of more likely decisions about changes in professional activity. High values of value pressure of the subject are observed at 22-23, 29 and 32 years, which may indicate some general crisis moments of life.

Key words: value pressure, value pressure of the subject, values, adaptation, age, work experience.

For citation: Gumnitskiy, M. E. (2023) Osobennosti cennostnogo davleniya lichnosti u sotrudnikov v zavisimosti ot vozrasta i stazha raboty v organizacii [Features of the Value Pressure of the Personality of Employees Depending on the Age and Work Experience in the Organization]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No. 4. Pp. 343–361. DOI: 10.35231/18186653_2023_4_343. EDN: LXCCZP

Введение

Изменчивость ценностей в процессе жизнедеятельности является важным аспектом адаптации сотрудников к новому коллективу, новым условиям работы, и при вступлении человека в активную профессиональную деятельность.

На скорость и эффективность адаптации сотрудника к новой социальной среде и новому «рабочему месту» влияет общность ценностных ориентаций человека и группы [16]. При этом сами ценностные ориентации относят к профессионально важным качествам сотрудника [17]. В процессе адаптации он может подстраиваться под ее ценности, нормы внешней среды и ориентироваться на сохранение своей индивидуальности [2]. Таким образом, в первое время работы в новой компании сотруднику приходится находить баланс между своими потребностями и внешними требованиями, собственными ценностями и ценностями социального окружения. Результат данного поиска – решение о работе в организации или об увольнении, качество отношений с коллективом, эффективность трудовой деятельности. Поэтому важно рассмотреть, как по мере работы в компании изменяется соотношение ценностей личности сотрудника и его представлений о требуемом поведении.

При вступлении в самостоятельную жизнь, профессиональную деятельность перед человеком встает необходимость выбора своего жизненного пути [8], индивидуализации через построение собственной системы ценностей в существующей системе ценностей общества [14]. Соотношение ценностей человека и ценностей, определяющих его деятельность в социальном окружении, отражено в феномене «ценностное давление» [6]. В современных исследованиях обнаружена кросс-культурная специфика ценностных оснований переживания стресса [18].

Обзор литературы

Ценности изучаются в философии (М. Г. Зеленцова, Г. Н. Гумницкий [4], М. С. Каган [5]), социологии (В. А. Ядов [13], М. Рокич [22]) и психологии (общая психология, психология личности, социальная психология, акмеология и другие). Подробнее этот вопрос рассмотрен в наших предыдущих работах [1]. Существуют разные подходы к определению понятия «ценность», нам наиболее близка позиция Ш. Шварца.

Развивая идеи М. Рокича, Ш. Шварц вводит представление о двух уровнях существования ценностей: личностный (мотивационные цели и представления о способах их достижения) и социальный (представления о верном поведении, связанные с культурой и группой) [24]. Первоначально Ш. Шварцем разработан опросник для определения иерархии десяти типов ценностей (SVS – «Schwartz Value Survey» [23]) на основе оценки ценностей как руководящих принципов жизни. Позднее им создана вторая версия опросника (PVQ – «Portrait Values Questionnaire» [20]), в котором респондент должен оценить, насколько поведение другого человека похоже на его собственное. Ш. Шварц отметил, что методика PVQ косвенно измеряет ценности, а на прямую оценка ценностей производится в методике SVS.

В русскоязычной адаптации В. Н. Карандашев объединил обе методики в единый опросник. В первой его части изучаются ценности на уровне личности (нормативные идеалы), которые могут не проявляться в поведении, во второй части – ценности на уровне поведения (индивидуальные приоритеты). Это позволило В. Н. Карандашеву обозначить феномен «ценностного давления», в основе которого лежит различие иерархии типов ценностей на этих двух уровнях – нормативных идеалов (SVS) и индивидуальных приоритетов (PVQ) [6].

В этой логике В. М. Голянич, А. Ф. Бондарук, В. А. Шаповал, Т. В. Тулупьева исследуют ценностные противоречия как критерии профессиональной компетентности и внутриличностного конфликта. Они рассматривают оппозицию типов ценностей по группе в целом на каждом из двух уровней и вводят коэффициент ценностных оппозиций. По группе в целом исследовано и соотношение иерархий типов ценностей на разных уровнях [19].

В нашем исследовании мы будем рассматривать «ценностное давление» как индивидуальное свойство субъекта. Мы исходим из того, что: а) «ценностное давление» представляет собой различие иерархии типов ценностей субъекта на двух уровнях; б) ценности на уровне личности довольно стабильны; в) изменение «ценностного давления» субъекта в первую очередь может происходить за счет изменения иерархии ценностей на уровне поведения. Изменение последних связано с изменением деятельности и условий, в которых она осуществляется.

Материалы и методы

Цель исследования: изучить особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от их возраста и стажа работы в организации.

Предмет исследования: особенности ценностного давления личности у сотрудников разного возраста и с разным стажем работы в организации.

Задачи: 1) конкретизировать понятие «ценностное давление» личности и разработать алгоритм расчета «ценностного давления» личности; 2) определить уровень ценностного давления личности у сотрудников организации; 3) выявить особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от стажа работы в организации; 4) идентифицировать особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от их возраста.

Гипотезы: 1. У сотрудников первого года работы в организации ценностное давление проявлено наиболее ярко. С увеличением стажа работы в организации ценностное давление личности у сотрудников приходит к «оптимальному» диапазону; 2. Существует неравномерность ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возрастных циклов: стадии возрастания ценностного давления сменяются периодами спада.

Для исследования иерархии типов ценностей на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов использован опросник ценностей Ш. Шварца в адаптации В. Н. Карандашева [6]. Методы статистического анализа: проверка соответствия распределения нормальному – критерий Колмогорова-Смирнова; проверка наличия значимых различий признака в исследуемых группах – однофакторный дисперсионный анализ (тест Левена); сравнение средних значений в группах – t-критерий Стьюдента. Расчеты выполнены в программном пакете StatSoft STATISTICA 12.

Выборка: 946 человек – работники коммерческой компании (814 женщин, 132 мужчин). Средний возраст – 30,84 года, средний стаж – 3 года и 7 месяцев.

Результаты

В рамках **первой задачи** уточним определение понятия «ценностное давление». Ш. Шварц рассматривает ценно-

сти как мотивационные цели, и они мотивируют человека на соответствующее поведение, при этом ценности образуют иерархию. При осуществлении выбора (осознанного или нет) иерархичность ценностей позволяет уменьшать напряжение, связанное с отказом от одних целей или действий и выбором других. В данном случае перед нами имеют место две параллельные иерархии – ценности личности и ценности поведения. Если они расходятся, то выбор, основанный на ценностях поведения, порождает внутреннее напряжение из-за невозможности реализовать важные ценности на уровне личности и наоборот. Так, Н. А. Журавлёва отмечает, что ценностный конфликт возникает в ситуации, когда человеку нужно сделать выбор среди двух исключаящих друг друга форм поведения, мотивированных разными ценностями [3]. Таким образом, при сильном расхождении иерархии типов ценностей выбор целей и действий для их достижения неизменно сопровождается внутренним напряжением, тревогой, связанными с невозможностью реализовать другие важные цели и действия.

Близким здесь является понятие «личностный потенциал» Д. А. Леонтьева, которое характеризует стержень личности, внутреннюю опору, ее зрелость и способность к самодетерминации [7]. Согласованность иерархий типов ценностей может указывать на наличие внутреннего стержня – личность способна делать свободный выбор, руководствуясь едиными нормами и принципами (ценностями). Также можно обратиться к понятию «жизнестойкость», характеризуя которое, С. Мадди обращал внимание, что при доминанте психологических потребностей саморегуляция деятельности может производиться благодаря наличию жизненных целей, смыслов и представлений о будущем [21]. Обратимся также к понятию «жизнеспособность» человека, которое определяется как «индивидуальная способность человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоционально-мотивационной, когнитивной сферами в контексте социальных культурных норм и средовых условий» [10, с. 294] и «интегральная возможность его качественно своеобразного становления в сфере социального бытия, реализуемая в форме универсальной смысловотворческой коммуникабельности» [12, с. 10].

Данные понятия указывают на возможность человека осуществлять саморегуляцию и самодетерминацию деятельности в изменяющихся внешних условиях, опираясь на собственные представления, смыслы, нормы, цели. В этой опоре может проявляться несогласованность, когда смыслы, нормы, цели личности расходятся с теми, которые важно проявлять в существующих обстоятельствах. При этом эта важность, осознанно или нет, принимается человеком, но необязательно соответствует реальными ценностям социума.

Исходя из представленных выше понятий и выводов, уточним понятие «ценностное давление» В. Н. Карандашева, сформулировав его как «ценностное давление субъекта», так как рассматриваем несогласованность иерархий типов ценностей на интраиндивидуальном уровне изучения личности [11]. Таким образом, **«ценностное давление субъекта»** – давление конфликта ценностей субъекта, степень несогласованности идеалов, убеждений и представлений личности о необходимом поведении в социуме, приводящая к чувствам неопределенности, тревоги, беспомощности при принятии решений о выборе цели или действий по ее достижению, а также после данного выбора.

Способ расчета ценностного давления субъекта.

По результатам опроса сотрудников и ранжирования полученных данных для каждого типа ценности существует две оценки (два ранга): непосредственная оценка ценностей как руководящего принципа (проявляется на уровне личности) и оценка при сравнении своего поведения с поведением другого (проявляется на уровне поведения). При равенстве рангов ценностное давление отсутствует, т. е. не увеличивает итоговое значение ценностного давления субъекта. При различии рангов итоговое ценностное давление субъекта усиливается. Причем не имеет значения, ранг типа ценности на уровне личности превосходит ранг типа ценности на уровне поведения, или наоборот. Исходя из данных предпосылок, ценностное давление субъекта можно рассчитать как квазихеммингову метрику [15]:

$$\text{Ценностное давление субъекта (ЦДС)} = \sum_{i=1}^{10} |ни_i - ип_i|$$

Пояснение формулы: ценностное давление субъекта (ЦДС) равно сумме (Σ) абсолютных значений (модуля) разностей между рангами одинаковых типов ценностей на двух уровнях – нормативных идеалов (НИ i) и индивидуальных приоритетов (ИП i); i – принимает значения от 1 до 10 (Ш. Шварц выделяет по десять одноименных типов ценностей для каждого уровня).

Если при ранжировании типов ценностей для нескольких из них ранг совпадал, то используется максимальное значение ранга. Это будет давать несколько большее значение ценностного давления субъекта, чем усреднение рангов при одинаковых значениях типов ценностей. Увеличение значения ценностного давления субъекта может отражать дополнительный внутренний конфликт, связанный со сложностью для человека дифференцировать ценности.

Значение ценностного давления субъекта может находиться в диапазоне от 0 (полное совпадение иерархий на обоих уровнях) до 50 единиц (иерархии «противоположны» друг другу, «перевернуты»).

В рамках **второй задачи** проведен расчет значения ценностного давления субъекта среди сотрудников организации. Среднее значение составляет 21,60 единиц; медиана – 21 единица. По критерию Колмогорова-Смирнова распределения ценностного давления субъекта не является нормальным.

Для решения **третьей задачи** исследуем изменение ценностного давления субъекта в зависимости от стажа работы в организации. Для этого общая выборка разделена на группы сотрудников по стажу работы в организации. Первый год работы рассмотрен более подробно, так как в первую очередь здесь происходит адаптация сотрудника в новом коллективе и к новому виду деятельности: первый месяц работы, до полугода работы и далее с шагом в 3 месяца – 6–8 месяцев работы и 9–11 месяцев работы. От года и далее задан период в шесть месяцев. Количество работников организации и среднее значения ценностного давления субъекта ($\bar{x}_{\text{ЦДС}}$) в каждой группе представлено в табл. 1 и на рис. 1. Обращает на себя внимание большое количество «новичков» в группе «от 2 до 5 месяцев», что может быть связано с текучестью персонала на испытательном сроке.

Распределение сотрудников по группам в зависимости от стажа и средние значения ценностного давления субъекта

Стаж, месяцев	Кол-во	$\bar{X}_{\text{цдс}}$	Стаж, месяцев	Кол-во	$\bar{X}_{\text{цдс}}$	Стаж, месяцев	Кол-во	$\bar{X}_{\text{цдс}}$
От 0 до 1	49	19,14	От 24 до 29	44	22,41	От 60 до 65	35	22,29
От 2 до 5	99	22,79	От 30 до 35	39	23,13	От 66 до 71	34	21,12
От 6 до 8	50	21,82	От 36 до 41	61	21,84	От 72 до 77	23	22,17
От 9 до 11	39	24,59	От 42 до 47	39	21,90	От 78 до 83	33	21,73
От 12 до 17	68	20,07	От 48 до 53	64	21,91	От 84 до 89	51	20,57
От 18 до 23	64	20,77	От 54 до 59	37	21,59	От 90 до 95	22	20,91
						От 96	95	20,89

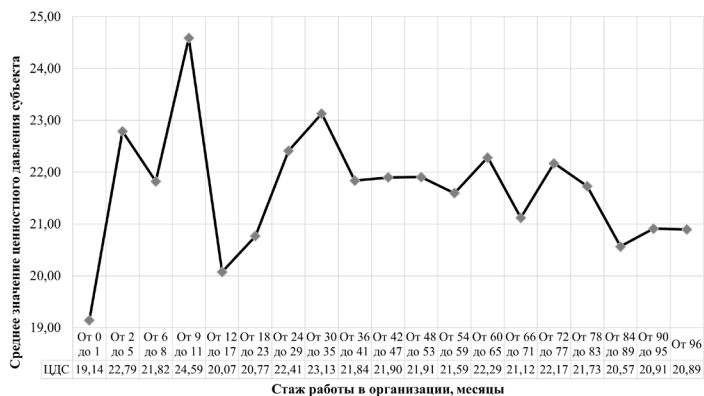


Рис. 1. Среднее значение ценностного давления субъекта в зависимости от стажа работы сотрудников в организации

По критерию Колмогорова-Смирного распределение значений ценностного давления субъекта во всех группах по стажу соответствует нормальному, кроме периода «от 96 месяцев». Он исключен из дальнейшего статистического анализа, так как, исходя из внешнего вида графика (рис. 1), не несет существенных особенностей. Причиной несоответствия нормальному распределению может быть объединение нескольких периодов по стажу. Обращает на себя внимание, что распределение значений ценностного давления субъекта по всей выборке не соответствовало нормальному. Нали-

чие нормального распределения в вышеуказанных группах по стажу указывает на корректность их формирования.

Для проверки предположения о наличии существенных различий между группами, отличающимися между собой по стажу сотрудников, проведен однофакторный дисперсионный анализ (тест Левена). Выявлено наличие значимых различий в выборках ($p < 0,001$, $F = 2,172$) – разделение по указанным периодам стажа работы значимо различает группы по ценностному давлению субъекта. Для определения тех групп, между которыми есть значимые различия, использован t-критерий Стьюдента (табл. 2). Отметим, что группа 1 и группа 2 – условные обозначения сравниваемых групп сотрудников с разным стажем.

Таблица 2

Различия в средних значениях «Ценностного давления» в зависимости от стажа работы по t-критерию Стьюдента

Сравниваемые группы, отличающиеся по стажу, в месяцах		Среднее значение ЦДС ($\bar{x}_{цдс}$)		Значение коэффициента t-Стьюдента
Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2	
От 0 до 1 месяца	От 2 до 5 месяцев	19,14	22,79	2,760**
	От 6 до 8 месяцев		21,82	2,099*
	От 9 до 11 месяцев		24,59	3,704***
	От 24 до 29 месяцев		22,41	2,272*
	От 30 до 35 месяцев		23,13	2,311*
	От 36 до 41 месяца		21,84	2,037*
	От 42 до 47 месяцев		21,90	2,011*
	От 48 до 53 месяца		21,91	2,345*
От 60 до 65 месяцев	22,29	1,997*		
От 2 до 5 месяцев	От 12 до 17 месяцев	22,79	20,07	2,263*
От 9 до 11 месяцев	От 12 до 17 месяцев	24,59	20,07	3,177***
	От 18 до 23 месяцев		20,77	2,998**
	От 48 до 53 месяцев		21,91	2,044*
	От 66 до 71 месяца		21,12	2,167*
	От 84 до 89 месяцев		20,57	2,802**

Примечание: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

По внешнему виду графика (рис. 1), зависимость ценностного давления субъекта от стажа имеет неравномерный (колебательный) характер с постепенным затуханием колебаний и общим трендом к значению, несколько выше начального.

Можно предположить, что ценностное давление субъекта является динамическим показателем, отражающим постепенную подстройку (адаптацию) к требованиям организации. Сотрудник как бы подбирает ту иерархию ценностей как руководящих принципов поведения в данной организации. Если этот «подбор» оказывается «излишним», тогда ценностное давление субъекта повышается; если он оказывается «недостаточным» – понижается. Такое колебание происходит до установления «оптимального» уровня ценностного давления субъекта. Условно оно стабилизируется после 18 месяцев работы (полтора года стажа), когда уже не наблюдается значимых различий в средних значениях по t-критерию Стьюдента со следующими периодами (табл. 2). Хотя можно еще наблюдать повышения значений в период 30–35 месяцев, 60–65 месяцев и 72–77 месяцев. Это могут быть периоды «кадрового риска», когда сотрудники могут принимать решение об увольнении. Феномен подобного изменения значений ценностного давления в процессе адаптации сотрудника в новой организации может быть определен как «ценностная адаптация».

Полученные результаты, представленные в табл. 2, подтверждают указанные выше выводы. В начале работы в компании (от 0 до 1 месяцев) сотрудники имеют наименьшее значение ценностного давления субъекта. По мере включения в новую деятельность в новом коллективе наблюдается постепенный рост ценностного давления субъекта (от 2 до 5 месяцев), а затем его небольшой спад (от 6 до 8 месяцев) – здесь происходит некоторое расслабление после испытательного срока, также уходят сотрудники, не прошедшие испытательный срок. Далее происходит резкий скачок ценностного давления субъекта (от 9 до 11 месяцев) до максимального значения. Возможно, в данном случае происходит переход сотрудника из категории «новичков» в полноценные работники, профессиональный коллектив повышает свои требования к качеству его профессиональной деятельности, т. е. к тем приоритетам (ценностям), которыми он руководствуется в ней. Если сотрудник справляется с требованиями организации, наступает период «максимального расслабления» (от 12 до 17 месяцев) – максимального снижения ценностного давления субъекта. Сотрудник достаточно профессионален, чтобы выполнять поставленные задачи и знает, какие нормы и ценности важны в коллективе.

Таким образом, подтверждена первая эмпирическая гипотеза о том, что в первый год работы ценностное давление субъекта у сотрудников проявляется наиболее ярко, а затем приходит к «оптимальному» диапазону. Наблюдаются периоды роста и спада ценностного давления субъекта, но уже не такие значительные, как в первый год работы.

Для решения **четвертной задачи** о выявлении особенностей ценностного давления субъекта в зависимости от возраста исключим из анализа группы сотрудников в зависимости от стажа, по которым было выявлено различие с другими группами. Таким образом, в выборке останутся сотрудники со стажем от 12 месяцев. Для получения объема выборки по каждому возрастным периодам не менее 30 человек ближайшие возрасты объединялись при условии незначительного изменения среднего значения ценностного давления субъекта. Из дальнейшего анализа исключим возраст от 18 лет до 21 года в силу недостаточности объема выборки. Данный возраст нельзя объединить со следующим (22 или 23 года) из-за явных различий в средних значениях. Распределение выборки представлено в табл. 3, графически изменение среднего значения ценностного давления субъектов – на рис. 2.

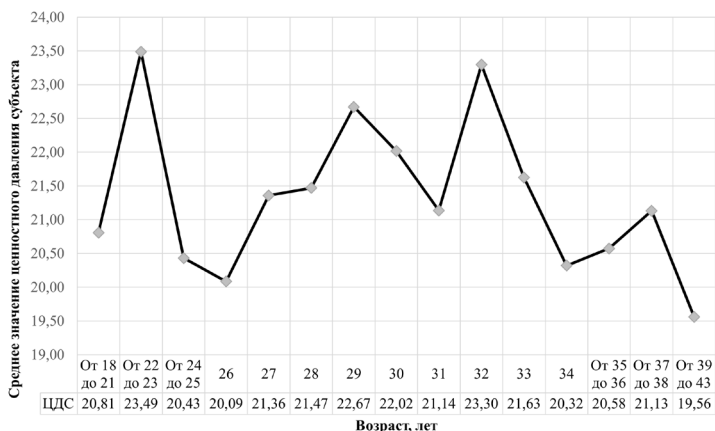


Рис. 2. Среднее значение ценностного давления субъекта в зависимости от возраста

Таблица 3

Распределение сотрудников по группам в зависимости от возраста и средние значения ценностного давления субъекта (стаж работы не менее 12 месяцев)

Возраст	Кол-во	$\bar{X}_{цдс}$	Возраст	Кол-во	$\bar{X}_{цдс}$	Возраст	Кол-во	$\bar{X}_{цдс}$
От 18 до 21 года	21	20,81	28 лет	51	21,47	33 года	59	21,63
От 22 до 23 лет	45	23,49	29 лет	61	22,67	34 года	50	20,32
От 24 до 25 лет	51	20,43	30 лет	55	22,02	От 35 до 36 лет	40	20,58
26 лет	35	20,09	31 год	44	21,14	От 37 до 38 лет	30	21,13
27 лет	39	21,36	32 года	54	23,30	От 39 до 43 лет	48	19,56

По критерию Колмогорова-Смирнова распределение значений ценностного давления субъекта в каждой возрастной группе является нормальными, что также указывает на корректность их формирования.

Однофакторный дисперсионный анализ (тест Левена) не выявил значимых различий в выборках ($F = 0,80$), т. е. возраст не является значимым фактором изменчивости ценностного давления субъекта. При этом могут быть различия между отдельными возрастными группами. Для определения этих групп использован t -критерий Стьюдента (табл. 4).

Таблица 4

Значимые различия в средних значениях ценностного давления субъекта в зависимости от возраста по t -критерию Стьюдента

Возраст		$\bar{X}_{цдс}$		Коэффициент t -Стьюдента
Группа 1	Группа 2	Группа 1	Группа 2	
От 22 до 23 лет	От 24 до 25 лет	23,49	20,43	2,337*
	26 лет		20,09	2,341*
	34 года		20,32	2,525*
	От 35 до 36 лет		20,58	2,140*
	От 39 до 43 лет		19,56	3,254**
От 24 до 25 лет	32 года	20,43	23,30	1,985*
29 лет	От 39 до 43 лет	22,67	19,56	2,537*
32 года	От 35 до 36 лет	23,30	20,58	2,114*
	От 39 до 43 лет		19,56	2,700**

Примечание: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Исходя из полученных результатов, наблюдаются пиковые значения среднего значения ценностного давления

субъекта в возрасте 22–23 года, 29 лет и 32 года. При этом, судя по графику (рис. 2), это не резкие скачки, а постепенный рост значений. Полученные пики частично совпадают с пересечением периодов, предложенных В. И. Слободчиковым, Г. А. Цукерманом [14]. Период 22–23 года – завершение «кризиса юности» и переход к «молодости», окончание ВУЗа и начало профессионального пути. 29 лет – переход от «молодости» к «кризису молодости». 32 года – начало «взрослости». «Кризис взрослости» (39–45 лет) – не находит своего отражения в полученных результатах, что может быть связано со слабой дифференцированностью данной возрастной группы.

Если рассматривать период 22–23 года как цикл с максимальным средним значением ценностного давления субъекта, то, исходя из данных в табл. 4, значительный спад ценностного давления субъекта происходит на этапе 24–26 лет, а потом от 27 до 33 лет присутствует повышенный уровень. Обращает на себя внимание тот факт, что этот период полностью совпадает с «кризисом молодости», когда человеку важно отделить свои оценки от оценок окружающих и стать ответственным за самость и решение вопросов самореализации.

Поскольку в исходной выборке было значительно больше женщин, чем мужчин, дополнительно проверим отсутствие/наличие значимых различий в значениях ценностного давления субъекта между полами. Для этого случайным образом сформирована выборка мужчин и женщин по 85 человек, при этом стаж которых составляет не менее 12 месяцев, возраст не менее 21 года. Средние значения возраста, стажа и ценностного давления субъекта у мужчин – 30,61 лет, 52,80 месяцев и 20,19; женщин – 30,74 лет, 50,58 месяцев и 21,68. По критерию Колмогорова-Смирнова распределение возраста, стажа и значений ценностного давления субъекта в каждой из двух групп соответствует нормальному. По *t*-критерию Стьюдента различий в данных показателях не выявлено.

Обсуждения и выводы

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Уточнено понятие «ценностное давление», предложенное В. Н. Карандашевым. «Ценностное давление субъекта» – давле-

ние конфликта ценностей субъекта, степень рассогласованности идеалов, убеждений и представлений личности о необходимом поведении в социуме, приводящая к чувствам неопределенности, тревоги, беспомощности при принятии решений о выборе цели или действий по ее достижению, а также после данного выбора.

2. Предложен вариант математического расчета ценностного давления субъекта как квазихемминговой метрики: сумма абсолютной разности рангов типов ценностей на уровне нормативных идеалов (уровне личности) и уровне индивидуальных приоритетов (уровне поведения).

3. Существует зависимость ценностного давления субъекта от стажа работы в организации. Значение ценностного давления субъекта по мере роста стажа носят неравномерный (колебательный) характер. При этом наибольший рост значений наблюдается в первый год работы, а наименьшее значение – в период от 12 до 17 месяцев. При стаже в три, пять и шесть лет работы также наблюдается рост ценностного давления субъекта. Таким образом, «новичков» важно сопровождать не только в течение испытательного срока (3 месяца), но и в течение всего первого года работы. Также есть периоды, когда опытные сотрудники могут рассматривать вопросы о смене своей профессиональной деятельности, на что также важно обращать внимание их руководителям и подразделению по работе с персоналом.

4. Возраст в меньшей степени, чем стаж работы в организации, влияет на ценностное давление субъекта. Выделены возрастные периоды максимальных значений ценностного давления субъекта – 22–23 года, 29 лет и 32 года. Отметим также период от 27 до 33 лет, для которого характерен повышенный уровень ценностного давления субъекта. Следовательно, существуют возрастные периоды, когда наиболее ярко проявляются проблемы самоопределения и жизненного выбора в контексте профессиогенеза [8].

5. Отсутствуют значимые различия в показателях ценностного давления субъекта у мужчин и женщин. Следовательно, феномен «ценностного давления субъекта» является универсальным, не зависящим от пола.

Дальнейшие исследования ценностного давления субъекта могут быть связаны: а) с уточнением его изменчивости

в первый год работы в организации, а также в возрастные периоды до 21 года и после 40 лет; б) с выявлением уровней ценностного давления субъекта и изучением их психологического наполнения.

Список литературы

1. Гумницкий М. Е. Изучение ценностно-смысловой сферы личности: обзор дидактического инструментария // Цифровая трансформация образования. Актуальные вопросы. Инноватика и эксперимент. Междисциплинарное сетевое взаимодействие: сборник материалов II Международной научно-практической конференции, Москва, 18–21 августа 2020 года. Том Выпуск 2. – Киров: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2020. – С. 30–38.
2. Дружилов С. А. Психическая адаптация в новой реальности: феномен, факторы, критерии, индикаторы, вызовы // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 8 (100). – С. 82–89. DOI: 10.24158/sPp.2022.8.12.
3. Журавлева Н. А. Психология социальных изменений: ценностный подход. – М.: ИП РАН, 2013. – 524 с.
4. Зеленцова М. Г., Гумницкий Г. Н. О предмете теории ценностей // Вестник Российского философского общества. – 2016. – № 2(78). – С. 88–91.
5. Каган М. С. Теоретические проблемы философии. Избранные труды. Часть 2. – М.: Юрайт, 2020. – 191 с.
6. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.
7. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. – № 1. – М.: Смысл, 2002. – С. 56–65.
8. Лубягина А. Ф., Выбойщик И. В. Виды профессионального выбора в контексте жизненного пути и профессиональной деятельности // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, перспективы: Сборник материалов научной конференции с международным участием, посвященной 25-летию юбилею факультета психологии, Челябинск, 14–15 сентября 2021 года. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. – С. 73–78.
9. Маркина Н. В., Крамская И. Р., Маковецкая Ю. Г. Взаимосвязь профессиональной востребованности педагогов и особенностей их жизненных сценариев в контексте профессиогеनेза // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 3. – С. 147–155.
10. Махнач А. В., Лактионова А. И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы: коллективная монография. – М.: Институт психологии РАН, 2007. – С. 290–312.
11. Петровский В. А. Человек над ситуацией. – М.: Смысл, 2010. – 559 с.
12. Рыльская Е. А. Жизнеспособность человека: понятие и концептуальные основы исследования // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 31. – С. 6–11.
13. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В. А. Ядов, А. А. Семенов, В. В. Водзинская и др. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013. – 376 с.
14. Слободчиков В. И., Цукерман Г. А. Интегральная периодизация общего психического развития // Вопросы психологии. – 1996. – № 5. – С. 38–50.
15. Суходольский Г. В. Математические методы в психологии. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2008. – 284 с.
16. Толочек В. А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии. – 2006. – № 3 (47). – С. 131–146.
17. Толочек В. А. Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 4. – С. 110–128.

18. Ценностные основания переживания стресса и адаптации студентов: кросс-культурное исследование / Е. И. Колтунов, В. Г. Грязева-Добшинская, Ю. А. Дмитриева и др. // Образование и наука. – 2022. – Т. 24. – № 2. – С. 138–168. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-2-138-168.
19. Ценностные противоречия как психодиагностические критерии профессиональной компетентности и внутриличностного конфликта / В. М. Голянич, А. Ф. Бондарук, В. А. Шаповал, Т. В. Тулупьева // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11. – № 3. – С. 120–139. DOI: 10.17759/exPpsy.2018110309.
20. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement / Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A. et al. // Journal of Cross-Cultural Psychology, 2001. – Vol. 32. – № 5. – Pp. 519–542.
21. Maddi S. R. The search for meaning // The Nebraska symposium on motivation, 1970. – Pp. 137–186.
22. Rokeach M. The nature of human values. – New York: Free Press, 1973. – 438 p.
23. Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // Advances in experimental social psychology, 1992. – Vol. 25. – Pp. 1–65.
24. Schwartz S. H. Value properties and behavior: Applying a theory of integrat-ed // The Psychology of Values: The Ontario Symposium, 1996. – Vol. 8. – Pp. 1–24. DOI: 10.4324/9780203773857.

References

1. Gumnitskiy, M. E. (2020) Izuchenie tsennostno-smyslovoi sfery lichnosti: obzor didakticheskogo instrumentariya [The study of the value-sense sphere of the personality: the review of the didactic toolkit]. *Tsifrovaya transformatsiya obrazovaniya. Aktual'nye voprosy. Innovatika i eksperiment. Mezhdistsiplinarnoe setevoe vzaimodeistvie* [Digital transformation of education. Current issues. Innovation and experiment. Interdisciplinary networking]. Proceeding of the International Conference, Moscow, 18–21 Aug. 2020. Vol 2. Kirov: Mezhdistsiplinarnyye tsentri innovatsionnykh tekhnologii v obrazovanii. Pp. 30–38. (In Russian).
2. Druzhilov, S. A. (2022) Psikhicheskaya adaptatsiya v novoi real'nosti: fenomen, faktory, kriterii, indikatory, vyzovy [Mental adaptation in a new reality: phenomenon, factors, criteria, indicators, challenges]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika – Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*. Vol. 8 (100). Pp. 82–89. DOI: 10.24158/sPp.2022.8.12. (In Russian).
3. Zhuravleva, N. A. (2013) *Psikhologiya social'nykh izmenenij: dennostnyy podhod* [Psychology of social dynamics]. Moscow: In-t psikhologii RAN. (In Russian).
4. Zelentsova, M. G., Gumnitskiy, G. N. (2016) O predmete teorii tsennostei [About the subject of the theory of values]. *Vestnik Rossiiskogo filosofskogo obshchestva – RPhS Bulletin*. Vol. 2 (78). Pp. 88–91. (In Russian).
5. Kagan, M. S. (2020) *Teoreticheskie problemy filosofii. Izbrannye trudy 2. Chast' 2* [Theoretical problems of philosophy. Selected works. Part 2]. Moscow: Izdatel'stvo Yurait. (In Russian).
6. Karandashev V. N. (2004) *Metodika SHvarca dlya izucheniya dennostej lichnosti: Konceptsiya i metodicheskoe rukovodstvo* [Schwartz's methodology for the study of personality values: concept and methodological guidance]. Saint Petersburg: Rech'. (In Russian).
7. Leontev, D. A. (2002) Lichnostnoe v lichnosti: lichnostnyi potentsial kak osnova samodeterminatsii [Personal in personality: personal potential as the basis of self-determination]. *Scientific notes of the Department of General Psychology of Lomonosov Moscow State University* [Scientific notes of the department of general psychology of Lomonosov Moscow State University]. Moscow: Smysl. Vol. 1. Pp. 56–65. (In Russian).
8. Lubyagina, A. F., Vyboishchik, I. V. (2021) Vidy professional'nogo vybora v kontekste zhiznennogo puti i professional'noi deyatel'nosti [Types of professional choice in the context of life and professional activity]. *Psikhologiya v menyayushchemsya mire: problemy, gipotezy, perspektivy* [Psychology in a changing world: problems, hypotheses, prospects]. Proceedings of the International Conference. Chelyabinsk, 14–15 sep. 2021. Chelyabinsk: Izdatel'skii tsentr YuUrGU, Pp. 73–78. (In Russian).
9. Markina, N. V., Kramskaya, I. R., Makovetskaya, Yu. G. (2017) Vzaimosvyaz' professional'noi vostrebovanosti pedagogov i osobennostei ikh zhiznennykh stsenariiev v konektsie

- [360] professiogeneza [Relationship between the professional writer's needs and the peculiarities of their life scenarios in the professionology concept]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University*. Vol. 3. Pp. 147–155. (In Russian).
10. Makhnach, A. V., Laktionova, A. I. (2007) Zhiznesposobnost' podrostka: ponyatie i kontseptsiiya [Adolescents' resilience: the notion and concept]. *Psikhologiya adaptatsii i sotsial'naya sreda: sovremennye podkhody, problemy, perspektivy* [Psychology of adaptation and social environment: modern approaches, problems, prospects]. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. Pp. 290–312. (In Russian).
11. Petrovskiy, V. A. (2010) *Chelovek nad situatsiei* [The person above the situation]. Moscow: Smysl. (In Russian).
12. Rylskaya, E. A. (2009). Zhiznesposobnost' cheloveka: ponyatie i kontseptual'nye osnovy issledovaniya [Person's resilience: category and conceptual foundations of investigation]. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal – Siberian Journal of Psychology*. Vol. 31. Pp. 6–11. (In Russian).
13. Yadov, V. A., Semenov, A. A., Vodzinskaya, V. V. et al. (2013) *Samoregulyatsiya i prognozirovaniye sotsial'nogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya* [Self-regulation and prediction of social behavior of the individual: Dispositional concept]. Moscow: Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya i marketinga. (In Russian).
14. Slobodchikov, V. I., Tsukerman, G. A. (1996) Integral'naya periodizatsiya obshchego psikhicheskogo razvitiya [Integral periodization of general mental development]. *Voprosy psikhologii – Questions of psychology*. Vol. 5. Pp. 38–50. (In Russian).
15. Sukhodolskiy, G. V. (2008) *Matematicheskie metody v psikhologii* [Mathematical methods in psychology]. Khar'kov: Izd-vo Gumanitarnyi Tsentr. (In Russian).
16. Tolochek, V. A. (2006) Adaptatsiya sub"ekta k sotsial'noi srede: paradoksy, paradigmy, psikhologicheskie mekhanizmy [Subject's adaptation to the social environment: paradoxes, paradigms, psychological mechanisms]. *Mir psikhologii – The world of psychology*. Vol. 3 (47). Pp 131–146. (In Russian).
17. Tolochek, V. A. (2021) Professional'nyi otbor: paradigmy KhKh i KhKhI stoletii. Chast' pervaya [Professional selection: paradigms of the XX and XXI centuries. Part 1]. *Organizatsionnaya psikhologiya – Organizational psychology*. Vol. 11. 4. Pp. 110–128. (In Russian).
18. Koltunov, E. I., Gryazeva-Dobshinskaya, V. G., Dmitrieva, Ya. A., Markina, N. V., Zhi, J., Naboichenko, E. S. (2022) Tsennostnye osnovaniya perezhivaniya stressa i adaptatsii studentov: kross-kul'turnoe issledovanie [Value foundations of experiencing stress and adaptation of students: Cross-cultural study]. *Obrazovanie i nauka – The Education and Science Journal*. Vol. 24 (2). Pp. 138–168. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-2-138-168. (In Russian).
19. Golyanich, V. M., Bondaruk, A. F., Shapoval, V. A., Tulupyeva, T. V. (2018) Tsennostnye protivorechiya kak psikhodiagnosticheskie kriterii professional'noi kompetentnosti i vnutilichnostnogo konflikta [Value contradictions as psychodiagnostic criteria of professional competence and an intrapersonal conflict]. *Ekspierimental'naya psikhologiya – Experimental psychology*. Vol. 11. No. 3. Pp. 120–139. DOI: 10.17759/exppsy.2018110309. (In Russian).
20. Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A. et al. (2001) Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 32. No. 5. Pp. 519–542.
21. Maddi, S. R. (1970) The search for meaning. The Nebraska symposium on motivation. Pp. 137–186.
22. Rokeach, M. (1973) The nature of human values. New York: Free Press.
23. Schwartz, S. H. (1992) Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*. Vol. 25. N.Y.: Academic Press. Pp. 1–65.
24. Schwartz, S. H. (1996) Value properties and behavior: Applying a theory of integrated. *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*. Vol. 8. Pp. 1–24. DOI: 10.4324/9780203773857.

Информация об авторе

Гумницкий Михаил Ефимович – независимый исследователь, г. Челябинск, Российская Федерация, ORCID ID: 0000–0002–4538–6504, e-mail: gumm@mail.ru

Information about the author

Mikhail E. Gumnitskiy – Independent researcher, Chelyabinsk, Russian Federation, ORCID ID: 0000–0002–4538–6504, e-mail: gumm@mail.ru

Поступила в редакцию: 07.11.2023
Принята к публикации: 04.12.2023
Опубликована: 29.12.2023

Received: 07 November 2023
Accepted: 04 December 2023
Published: 29 December 2023