

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 4 / 2024, Vol. 12, Iss. 4 <https://mir-nauki.com/issue-4-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN424.pdf>

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Гумницкий, М. Е. Ценностное давление субъекта как аспект внутриличностного ценностного конфликта / М. Е. Гумницкий // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN424.pdf>

For citation:

Gumnitskiy M.E. Subject's value pressure as an aspect of intrapersonal value conflict. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024;12(4): 66PSMN424. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/66PSMN424.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9:331

Гумницкий Михаил Ефимович

АНО «ПРОФиС», Челябинск, Россия

Директор

E-mail: gumm@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4538-6504>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=642142

Ценностное давление субъекта как аспект внутриличностного ценностного конфликта

Аннотация. В статье автором рассмотрены исследования и взгляды, связанные с определением внутриличностного ценностного конфликта в психологии, а также междисциплинарные работы, отражающие понятие «ценностное давление».

Причины внутриличностного ценностного конфликта могут быть связаны с сопоставимым уровнем «притяжения»/«отталкивания» (К. Левин) объектов; несовпадением значимых ценностей и ценностей, реализуемых в поведении (В. Франкл); противопоставление «хочу», «надо» и «могу» (В.Н. Мясичев, Е.Б. Фанталова, А.Я. Анцупов, А.И. Шпилов); несовпадение идеального «Я» и реального «Я» (К. Роджерс); противоречие между потребностями личности и требованием роли или требованиями ролей (В.С. Мерлин, Н.В. Гришина, Т. Шибутани); столкновение приблизительно равных не однонаправленных сил при несовместимости конфликтующих тенденций по месту и времени (Ф.Е. Василюк); невозможности реализовать ту или иную ценность (И.А. Красильников). В социологии и менеджменте рассматривается вопрос ценностного давления как внешнего давления на ценности личности с целью изменения их в требуемую сторону. В психологических исследованиях отмечается различие иерархий типов ценностей на уровнях нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов, что находит свое отражение в особенностях поведения и ощущении субъективного благополучия.

Нами охарактеризовано психологическое содержание понятия «ценностное давление субъекта» как аспекта внутриличностного ценностного конфликта. Обычно под давлением ценностей (или ценностным давлением) подразумевается внешнее давление на человека социальных/культурных ценностей. Мы в понятии «ценностное давление субъекта» акцентируем внимание на том, что речь идет о интраиндивидуальном уровне изучения личности — внутреннее давление «образа идеала», возникающее из-за несоответствия реального поведения личности ее субъективному представлению о своем идеальном поведении (рассогласованность

Я-реальное и Я-идеальное). Предложен вариант математического расчета ценностного давления субъекта.

Ключевые слова: ценностное давление субъекта; внутриличностный конфликт; ценностное давление; ценностный конфликт; Я-концепция; корпоративная культура; структура мотивационной сферы

Введение

Данная работа выполнена в рамках диссертационного исследования по изучению личностных, социально-психологических и темпоральных свойств ценностной адаптации и является продолжением исследования изменчивости ценностей в процессе профессиональной деятельности сотрудников и связанной с ней адаптацией к новым условиям труда.

«Ценностный конфликт является проявлением социальных противоречий, вытекающий из многообразия деятельности социальных субъектов, что дает основание считать его важной характеристикой социума».¹ Общественные ценности, если они приняты личностью, служат ей ориентиром поведения или образцом [1]. Существует взаимосвязь между типами ценностей личности, поведением человека и его возрастом [2]. Человек воспринимает общественные ценности, придавая им свой собственный смысл, но если дальнейшая реализация данной ценности в обществе затруднена, то это порождает внутриличностный конфликт [3]. **Л.И. Анцыферова** отмечает, что ситуативная угроза потери ценности вызывает защитную реакцию, направленную на совладание с возникшей трудностью. Для упорядочения представлений о мире человек создает минитеории (система значений, значимостей, убеждений и ценностей), и если ситуация угрожает этой системе (угрожает самооценке человека, провоцирует внутренний конфликт), то человек может прибегать к различным стратегиям совладания, чтобы сохранить ее. Если это не удастся, то происходит изменения представление о себе, модели поведения в лучшую или худшую сторону в зависимости от типа выбранной стратегии совладания (конструктивное преобразование или психологическая защита) и ее результатов [4]. Внутриличностный конфликт, в том числе ценностный, имеет множество проявлений и причин. Говоря о возникновении ситуации угрозы личным ценностям, отметим профессиональную деятельность человека. Сотрудник, устраиваясь на работу в организацию, встречается с принятыми в ней культурой, целями, ценностями, отношениями, адаптация к которым зависит от времени, трудовых и социальных условий, а также от личностных свойств человека. Адаптация является фазовым процессом, при котором происходят периодические изменения биологических и личностных качеств человека, в том числе как субъекта труда [5]. В профессиональной деятельности специалисту необходимо постоянно поддерживать динамическое равновесие в системе «человек — профессиональная среда» [6].

Важным элементов системы «человек — профессиональная среда» является корпоративная культура, ядром которой выступает система ценностей и приоритетов, заложенных в нее руководством компании [7]. Через корпоративную культуру, которая является сложным и динамичным явлением, задающим поведение организации по отношению к своим сотрудникам и другим людям², компании вовлекают сотрудников в реализацию ее миссии и целей, чтобы они приняли это как личные ценности и смыслы, свои ориентиры. При этом у каждого сотрудника есть личная ценностная ориентация, субъективное понимание смысла своей деятельности, своих целей. Изменение ценностей сотрудников в компании с

¹ Литвин, В.Л. Ценностный конфликт в современном обществе: Социально-философский аспект: автореферат дис. ... кандидата философских наук: 09.00.11 / Иркут. гос. ун-т. — Иркутск, 2004. — 26 с. С. 8.

² Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с.

помощью корпоративной культуры может создавать разрыв с личными ценностями и целями, что усугубляет противоречие, порождая ценностный конфликт. В научных исследованиях ценностный конфликт чаще всего рассматривается либо как некое противоречие ценностей личности и ценностей группы. В данном исследовании мы сосредотачиваем наше внимание именно на явлении рассогласованности личных ценностей и ценностей, реализуемых в поведении, в том числе под воздействием социума. Данный аспект внутриличностного ценностного конфликта мы предлагаем определить как «ценностное давление субъекта», подчеркивая таким образом его особенность, связанную с внутренним давлением интрериоризованных личных ценностей в противовес активно изучаемому внешнему ценностному давлению организации на личность сотрудника.

Целью работы — охарактеризовать особенности ценностного давления субъекта как аспекта внутриличностного ценностного конфликта.

Задачи: (1) изучить исследования и взгляды, связанные с определением внутриличностного ценностного конфликта в психологии; (2) исследовать содержание понятия «ценностное давление» как междисциплинарного; (3) раскрыть психологическое содержание понятия «ценностное давление субъекта» как аспекта внутриличностного ценностного конфликта.

Основная часть

Рассмотрим различные взгляды на понимание внутриличностного конфликта и, в особенности, связанного с конфликтом ценностей в отечественной и зарубежной психологии.

В рамках концепции полевого поведения **К. Левин** выделяет три вида интрапсихологических конфликтов личности. Первый вид («притяжение — притяжение») связан с необходимостью выбора между равно привлекательными объектами (имеющими положительную валентность). Второй вид («отталкивание — отталкивание») — с необходимостью выбора из двух непривлекательных вариантов (имеющими отрицательную валентность). И третий вид («притяжение — отталкивание») связан с необходимостью взвесить «плюсы» и «минусы» каждого из вариантов [8].

В. Франкл считает, что внутренний конфликт личности связан с несоответствием выбранной, высоко значимой для человека ценностью и теми действиями, которые он совершает в повседневной жизни. Подобное несоответствие порождает невроз, ощущаемый как бессмысленность и бесцельность бытия [9].

Е.Б. Фанталова вслед за **В.Н. Мясищевым**, рассматривавшим внутренний конфликт как противоречие между «хочу» и «могу» [10], характеризует ценностный конфликт как рассогласованность между «хочу» (значимыми для человека ценностями) и «могу» (их доступностью для реализации). Ее методика «УСЦД» (уровень соотношения «ценности» и «доступности») предполагает расчет значения ценностного конфликта как сумма разности рангов по абсолютной величине, полученных при ранжировании испытуемым 12 терминальных ценностей по М. Рокичу дважды (по ценности и по доступности) [11]. Классификация внутренних конфликтов построена на близких к указанным выше основаниях **А.Я. Анцуповым** и **А.И. Шипиловым**, которые выделяют мотивационный конфликт (между «хочу» и «хочу»), нравственный конфликт («хочу» — «надо»), конфликт нереализованный желаний («хочу» — «могу»), ролевой конфликт («надо» — «надо»), адаптационный конфликт («надо» — «могу») и конфликт неадекватной самооценки («могу» — «могу»)³.

³ Анцупов А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — М.: ЮНИТИ, 2000. — 551 с.

Внутренний конфликт с позиции гуманистической психологии рассматривается **К. Роджерсом** как несовпадение идеального и реального «Я» из-за чрезмерного влияния на Я-концепцию ценностей других людей [12].

Внутриличностный конфликт может быть порожден противоречиями между требованиями роли, которую выполняет человек, и потребностями личности (личностно-ролевой конфликт [13] или «конфликт долга и личных мотивов» [14]), а также противоречиями при реализации разных ролей [13]. Конфликтогенность системы «Я — роль», с точки зрения **Т. Шибутани**, также может быть связана и с противоречиями между требованиями других к исполняемой человеком ролью и его возможностями [15].

Ф.Е. Василюк выделяет четыре типа критических ситуаций: стресс, фрустрация, конфликт и кризис. Ф.Е. Василюк, характеризуя понятие «конфликт» с психологической позиции, предлагает ответить на два вопроса — «что именно сталкивается в нем и каков характер этого столкновения» [16, с. 42]. Отвечая на первый вопрос, он выделяет такие категории как мотив, действие и образ. При ответе на второй вопрос, он отмечает, что сталкивающиеся силы чаще всего приблизительно равны, но их направления далеко не всегда разнонаправлены, поэтому может быть найдено поведение, удовлетворяющее обеим тенденциям, но может существовать сложность несовместимости конфликтующих тенденций по условиям места и времени. Критическая ситуация нарушает всю систему жизни и ведет к потере смысла. Преодоление такой ситуации возможно за счет изменения иерархии мотивов в ценностно-мотивационной системе или её радикальной перестройки, что находит свое отражение в понятии «ценностное переживание» [16].

И.А. Красильников отмечает, что уровень конфликтности личности может определяться конфликтностью ценностей или невозможность их реализовать. Различные конфликтные ценности имеют разное влияние на адаптационный потенциал, для которого существует пороговое значение уровня конфликтности ценностной сферы. При превышении порогового значения резко снижается уровень адаптационного потенциала и повышаются частота, сила проявления негативных эмоциональных состояний [17].

Далее изучим работы, связанные с понятием «ценностное давление» или близким к нему по содержанию в различных научных дисциплинах.

Так в рамках социокультурного подхода к управлению сотрудниками проектных организаций **И.В. Андреева, О.Б. Бетина, С.В. Кошелева** рассматривают корпоративную культуру как внешне заданную систему установок и ценностей, направленную на управление персоналом и основывающаяся на идеологии и миссии компании. Она является дополнительным мотиватором для персонала, обеспечивая стабильность и предсказуемость условий профессиональной деятельности. Требовательность к персоналу со стороны руководства по соблюдению ценностей корпоративной культуры выражается в феномене «ценностного давления», являющегося инструментом управления ценностными установками сотрудников. Отмечается, что излишнее ценностное давление может вызывать сопротивление персонала (так называемое «бегство от корпоративной культуры»). Оптимальный уровень ценностного давления позволяет руководству добиться на основе соответствующих санкций и мотиваторов от персонала выполнения тех дисциплинарных требований, которые не разделяются большинством сотрудников [18]. **М.С. Мамиконян** тоже указывает на значимость ценностного аспекта для сотрудников, особенно в процессе трудовой адаптации [19]. **A. Matziari, A.J. Montgomery, K. Georganta, K. Doulougeri** в своем исследовании подчеркивают значимость выстраивания взаимоотношений организации и работника посредством ценностей организационной культуры для воздействия на профессиональное выгорание и вовлеченность в работу [20]. **Т.Р. Мкртчян и Н.Д. Горюновой** представлена модель зависимости организационного поведения сотрудников от типа корпоративной культуры, для оценки которой использована система индикаторов ценностного давления [21].

В социологии **А.Н. Данилов, Д.Г. Ротман** отмечают возможность давления СМИ на базовые ценности граждан, которое может приводить как к ощущению невозможности их реализации (что повышает конфликтность в обществе вплоть до революционных настроений) или положительному восприятию ситуации, соответствующей ценностным ориентациям [22]. **В.А. Ядов** отмечает давление установок и ценностей, сформированных в прошлом, но не соответствующим текущей ситуации, на принимаемые решения и восприятие окружающей действительности.⁴

В психологии **Ш. Шварц** с целью изучения иерархии типов ценностей разработал опросник SVS («Schwartz value Survey») [23], а позднее опросник PVQ («Portrait Values Questionnaire») [24] для упрощения процедуры прохождения опросника респондентами.

Важным для нас является позиция **В.Н. Карандашева**, который в процессе русскоязычной адаптации объединил эти опросники в одну методику. Он отметил, что первая часть методики (SVS) направлена на изучение типов ценностей на уровне нормативных идеалов, а вторая (PVQ) — типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов. Различие между иерархиями типов ценностей на данных уровнях указывают на ценностное давление.⁵ В наших работах была отмечена значимость этих различий и их взаимосвязь со способностью сохранять эффективность деятельности в стрессовых ситуациях [25]. Также данные различия находят отражение в адаптации сотрудников в организации и в возрастных кризисах [26]. **N. Sinha, K.B.L. Srivastava** также отмечают динамичность системы ценностей, ее изменчивость на разных карьерных этапах [27]. **A. Bardi, K.E. Buchanan, R. Goodwin, L. Slabu, M. Robinson** указывают на наличие особенностей системы ценностей в разные возрастные периоды [28].

И.А. Баева, О.А. Ульянина, О.В. Вихристюк, Л.А. Гаязова, Н.П. Радчикова, К.А. Файзуллина, исследуя иерархии типов ценностей на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов, отмечают различия иерархий типов ценностей. Причем данные различия выражены сильнее у школьников, относящихся к группе риска (высокие показатели депрессии, одиночества, безнадежности, агрессии). Авторы отмечают, что данные различия иерархий типов ценностей отражают ценностное давление, осуществляемое через социализацию и референтные группы [29]. Подобные различия значимых различий двух уровней иерархий типов ценностей отмечает и **Я.С. Сунцова** при изучении осужденных. Эти различия находят свое отражение в особенностях поведения и в выраженности деструктивных установок. При средней рассогласованности проявляется стремление к позитивному взаимодействию, потребности в аффилиации, благополучию группы, а при высокой — к автономности, независимости; сильнее выражены скрытая жестокость, негативность суждений о других, негативный опыт общения [30]. В работах ряда других авторов также отмечены значимые различия иерархий типов ценностей двух уровней и их влияние на поведение, самооценку, мировосприятие [31; 32].

При изучении сотрудников датский компаний **G. Hofstede** обнаружил различия между личными ценностями сотрудников и ценностями организации. При этом сотрудники не принимают организационные ценности как личные, а лишь придерживались их внешне в качестве установок [33]. Результаты другого исследования демонстрируют значимость идентификации сотрудника с компанией (принятие ее ценностей, норм еще на этапе обучения [34]). Можем предположить, что здесь в терминах русскоязычной адаптации модели Ш. Шварца **В.Н. Карандашевым** обнаруживается расхождение между нормативными идеалами и

⁴ Политическая институционализация российского общества: Материалы учен. совета ИМЭМО РАН, 19.2.1997 г. / Рос. акад. наук, Ин-т мировой экономики и междунар. отношений. — М.: ИМЭМО, 1997. — 52 с.

⁵ Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. — СПб.: Речь, 2004. — 70 с.

индивидуальными приоритетами сотрудников, которые понимают, как нужно себя вести в рамках организации, но не принимают эту модель поведения как личную, что создает почву для внутриличностного ценностного конфликта.

P. Ferssizidis, L.M. Adams, T.B. Kashdan выявили, что поведение мотивированное интериоризированными, а не внешне заданными, ценностями связано с более высокой удовлетворенностью жизнью [35]. Результаты китайских авторов указывают на то, что испытуемые с социально-ориентированными ценностями умеют более высокую удовлетворенность жизнью и меньше психических расстройств (депрессия, тревога), чем испытуемые с индивидуалистическими ценностями. Это связано с тем, что первые более чутки в межличностном отношении и получают больше социальной поддержки, а вторые чаще имеют проблемы в взаимоотношениях (агрессия, травля, насилие) и им приходится самостоятельно преодолевать свои проблемы [36].

F.M. Sortheix, J.E. Lönnqvist, исследуя иерархии типов ценностей на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов, выделяют взаимосвязь их соотношения и типов ценностей с ощущениям благополучия в разрезе различного уровня развития стран [37]. **D. Boer** в вопросе ощущения субъективного благополучия рассматривает модель регулируемой угрозы для эмоционального благополучия (Regulate-threat model of affective well-being). Эмоциональное благополучие в значительной мере связано с культурными и социальными ценностными факторами. Автор отмечает наличие определенных культурно обоснованных ценностей, которые будучи принятые личностью, повышают эмоциональное благополучие, особенно в ситуации сильной внешней угрозы [38]. Дополнительно отметим ряд других зарубежных авторов, указывающих на взаимосвязь ценностей с субъективным благополучием [39; 40] и эмоциональным состоянием [41].

А.А. Климов отмечает возникновение жизненных трудностей и напряженности из-за рассогласованности личных ценностей и тех ценностей, которые требуются для эффективной деятельности в изменяющейся среде. Способность сохранять эффективность деятельности в условиях стресса (жизнестойкость) сильнее у студентов с более выраженными значимыми личными ценностями [42].

А.Ф. Бондарук, В.М. Голянич, В.А. Шаповал при исследовании динамики ценностей у курсантов в процессе социально-психологической адаптации к условиям обучения отмечает, что основные изменения ценностей происходят в течение первого года обучения. Ими выявлено, что изменение ценностей может происходить в направлении интеграции с группой или же в направлении автономии (дистанцирования от группы) [43]. **В.М. Голянич, А.Ф. Бондарук, А.А. Глазырин** выявили, что на основе показателей ценностей можно смоделировать возникновение дезадаптивности и успешности формирования социально-профессиональных компетенций человека. Предлагается способ расчета коэффициента оппозиции ценностей на основе модели Ш. Шварца для исследования взаимоотношений типов ценностей на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов группы [44]. Развивая данную идею, мы рассматриваем ценностное давление как характеристику успешности социально-психологической адаптации в новой организации.

Рассмотренные выше работы указывают на важность изучения вопроса соотношения типов ценностей личности на двух уровнях проявления: нормативные идеалы и индивидуальные приоритеты. Актуальным также является нахождение возможности количественной оценки соотношения типов ценностей на двух уровнях для их научного исследования и практической работы с ними.

Отметим, что в социологии и менеджменте вопрос ценностного давления связан с внешним давлением культуры (общества, организации) на ценности личности с целью изменения их в требуемую сторону, что может породить внутриличностный конфликт.

Внутренний конфликт с точки зрения психологии — это состояние, имеющее различные причины. Значимыми для нас причинами внутреннего конфликта являются, с одной стороны, противоречивость иерархий типов ценностей, реализуемых в поведении и интериоризированных личностью (В. Франкл, А.А. Климов, А.Ф. Бондарук, J.Q. Хие и другие), с другой стороны, личностно-ролевой конфликт (Т. Шибутани, В.С. Мерлин, Н.В. Гришина).

Опираясь на идею Е.Б. Фанталовой, которая рассматривает ценностный конфликт как рассогласованность между «хочу» и «могу», а также на позицию К. Роджерса о причине конфликта в несовпадении идеального «Я» и реального «Я», мы под понятием «ценностное давление субъекта» рассматриваем рассогласованность «правильно» (образ идеала личности) и «надо» (представление о правильном социальном поведении). Обычно под давлением ценностей (или ценностным давлением) подразумевается внешнее давление на человека социальных/культурных ценностей. Мы же в понятии «ценностное давление субъекта» акцентируем внимание на том, что речь идет о интраиндивидуальном уровне изучения личности — внутреннее давление «образа идеала», возникающее из-за несоответствия реального поведения личности ее субъективному представлению о своем идеальном поведении (рассогласованность Я-реальное и Я-идеальное). Таким образом, «ценностное давление субъекта» — давление конфликта ценностей субъекта, отражающееся в степени рассогласованности идеалов и убеждений личности и ее представлений 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. Указанные рассуждения представлены на рисунке 1.

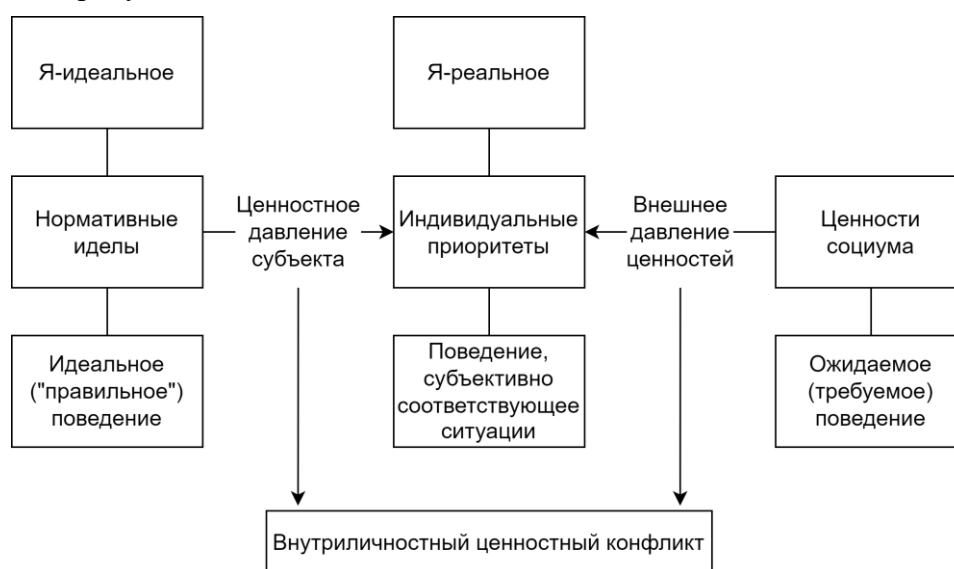


Рисунок 1. Роль ценностного давления во внутриличностном ценностном конфликте (составлено/разработано автором)

Для нашего исследования нам близки варианты математического вычисления значения ценностного конфликта (Е.Б. Фанталова) и коэффициента оппозиции ценностей (А.Ф. Бондарук). Данные способы вычисления являются вариантом хемминговой метрики, которая базируется на двоичной системе счисления, но возможны ее модификации для n-мерных систем счисления, которые, как отметил Г.В. Суходольский, можно назвать квазихемминговой метрикой. Он указывал также на удобность использования данного способа для сравнения нескольких оценок одного показателя.⁶ С нашей точки зрения использование квазихемминговой метрики по

⁶ Суходольский Г.В. Математические методы в психологии / Г.В. Суходольский. — Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2008. — 284 с.

сравнению с евклидовой (квадратный корень из суммы квадратов разностей двух оценок одного качества) имеет преимущество, связанное с линейностью формулы. При использовании квадрата расстояния большая разность оценок значительно снижает вклад небольших различий. Например, при наличии различий в двух оценках в 1 и 9 единиц при использовании евклидова расстояния мы получим следующий результат — $\sqrt{9^2 + 1^2} = \sqrt{81 + 1} = 9,05$. То есть различие в 9 единиц практически полностью нивелировало значимость различия в 1 единицу. При использовании квазихемминговой метрики такая особенность уходит: $9 + 1 = 10$. Учитывая, что результатом опросника ценностей Ш. Шварца являются ранги, приводящие к потере точности информации, мы считаем использование вышеописанного варианта квазихемминговой метрики более удачным. Следовательно, расчет ценностного давления субъекта может быть проведен как сумма абсолютных значений разностей рангов одинаковых типов ценностей на уровнях нормативных идеалов (НИ) и индивидуальных приоритетов (ИП). Коэффициент i — может изменяться от 1 до 10, так как результатом применения методики являются ранги десяти типов ценностей.

$$\text{Ценностное давление субъекта (ЦДС)} = \sum_{i=1}^{10} |НИ_i - ИП_i|,$$

При равенстве рангов отдельное ценностное давление по ним отсутствует, то есть оно не увеличивает итоговое значение ценностного давления субъекта. При различии рангов итоговое ценностное давление субъекта усиливается — увеличивается различие между «правильно» и «надо». Причем, не имеет значения, ранг типа ценности на уровне личности превосходит ранг типа ценности на уровне поведения или наоборот. Значение ценностного давления субъекта может находиться в диапазоне от 0 (полное совпадение иерархий на обоих уровнях) до 50 единиц (иерархии «противоположны» друг другу, «перевернуты»). 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 дифференциации ценностей. Далее рассмотрен расчет ценностного давления субъекта на примере трех испытуемых. В таблице 1 представлены структуры иерархий типов ценностей испытуемых на уровнях нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов, а также вклад разности этих структур по каждому типу ценностей в общее значение ценностного давления субъекта.

Таблица 1

Пример расчета ценностного давления субъекта

| i | Типы ценностей | Ранги типов ценностей | | | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|
| | | испытуемый 1 | | | испытуемый 2 | | | испытуемый 3 | | |
| | | НИ _i | ИП _i | НИ _i -ИП _i | НИ _i | ИП _i | НИ _i -ИП _i | НИ _i | ИП _i | НИ _i -ИП _i |
| 1 | Конформность | 2 | 5 | 3 | 6 | 2 | 4 | 8 | 9 | 1 |
| 2 | Традиции | 5 | 8 | 3 | 8 | 8 | 0 | 7 | 10 | 3 |
| 3 | Доброта | 6 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 7 | 2 |
| 4 | Универсализм | 3 | 3 | 0 | 4 | 6 | 2 | 3 | 6 | 3 |
| 5 | Самостоятельность | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 3 | 3 |
| 6 | Стимуляция | 9 | 9 | 0 | 10 | 7 | 3 | 10 | 1 | 9 |
| 7 | Гедонизм | 4 | 6 | 2 | 7 | 1 | 6 | 2 | 2 | 0 |
| 8 | Достижение | 7 | 7 | 0 | 5 | 9 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| 9 | Власть | 10 | 10 | 0 | 9 | 10 | 1 | 4 | 8 | 4 |
| 10 | Безопасность | 8 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 9 | 4 | 5 |
| $\text{ЦДС} = \sum_{i=1}^{10} НИ_i - ИП_i $ | | 16 | | | 26 | | | 34 | | |

Примечание: НИ — типы ценностей на уровне нормативных идеалов; ИП — типы ценностей на уровне индивидуальных приоритетов. Составлено/разработано автором

Испытуемый 1 характеризуется низким уровнем ценностного давления субъекта. Как можно видеть из таблицы 1, иерархии типов ценностей на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов достаточно близки. Вклад в ценностное давление субъекта вносится типами ценностей «Доброта» и «Безопасность» (по 4 единицы), «Конформность» и «Традиции» (по 3 единицы), «Гедонизм» (2 единицы). Для данного испытуемого личностно значимыми являются действия, которые не связаны с негативными социальными последствиями, а также соблюдение обычаев группы, но в поведении ему либо сложно реализовывать данные ценности, либо они не приветствуются в профессиональной группе. В свою очередь, в профессиональном окружении испытуемого приветствуются доброжелательность в отношении с окружающими и поддержание стабильности, порядка, что в меньшей степени свойственно испытуемому 1. Тип ценностей «Гедонизм» имеет небольшие различия, в целом, оставаясь примерно на одном уровне иерархий. Остальные типы ценностей имеют одинаковые ранги. Таким образом, можно говорить о слабом уровне ценностного давления субъекта, порожденным различиям в рангах всего по нескольким типам ценностей. Причем, данные различия имеют относительно небольшие значения, давая возможность для периодической реализации значимых для личности ценностей.

У **испытуемого 2** наблюдается большее количество расхождений по рангам типов ценностей двух уровней. Различия отсутствуют по типам ценностей «Традиции» и «Самостоятельность». Наиболее сильны среди типов ценностей «Гедонизм» (6 единиц), «Конформность» и «Достижение» (по 4 единицы), а также «Доброта», «Стимуляция» и «Безопасность» (по 3 единицы). Для испытуемого 2 в его профессиональной окружении существуют сложности в реализации личностно значимых ценностей по доброжелательному отношению к окружающим («Доброта») и стабильности, хотя и есть возможность для их реализации. Отметим, что в поведении испытуемый 2 очень активно проявляет действия, направленные на получение удовольствия (тип ценностей «Гедонизм»), хотя он же отмечает, что удовольствия не являются для него значимым ценностным ориентиром. Все эти различия порождают средний уровень ценностного давления. В данной ситуации присутствуют расхождения между идеальными своим проявлением и реально существующими действиями, но эти расхождения не столь велики, что оставляет место для ощущения некоторого соответствия Я-идеального и Я-реального.

Характеристика **испытуемого 3** схожа с описанием испытуемого 2 с учетом несколько иной структуры типов ценностей. Ранги типов ценностей испытуемого 3 совпадают только по типу ценностей «Гедонизм». По всем остальным есть расхождения в среднем более сильные, чем у испытуемого 2. Максимальное различие наблюдается по типу ценностей «Стимуляция» — 9 единиц. В такой ситуации сложнее реализовывать личностно значимые ценности, поддерживая близость самовосприятия к Я-идеальному.

Таким образом, как можно видеть из таблицы 1, по мере возрастания ценностного давления субъекта увеличивается количество типов ценностей, ранги которых на уровнях индивидуальных приоритетов и нормативных идеалов не совпадают. Помимо этого, может увеличиваться значения разности отдельных рангов типов ценностей. Все это отражается усиление внутрилличностного ценностного конфликта, отражающегося в рассогласованности образов Я-реального и Я-идеального, что характеризуется показателем ценностного давления субъекта.

Дальнейшее направление исследования предложенной формы математического расчета ценностного давления субъекта будет связано с ее верификацией.

С практической точки зрения исследование ценностного давления субъекта в организации может помочь выделить те группы сотрудников, которые имеют наиболее высокие риски в развитии профессионального и эмоционального выгорания. Зная наиболее важные

ценности для организации и предполагая, что организационная культура будет изменять иерархию индивидуальных приоритетов сотрудника в направлении корпоративной структуры ценностей, можно спрогнозировать будущее значение ценностного давления субъекта. Все это позволяет заранее выстроить работу по адаптации сотрудника, а также по его психологическому сопровождению с целью профилактики профессионального выгорания.

Выводы и заключение

По результатам проведенного исследования могут быть сделаны следующие выводы:

1. Причины внутриличностного ценностного конфликта могут быть связаны с сопоставимым уровнем «притяжения»/«отталкивания» (К. Левин) объектов; несовпадением значимых ценностей и ценностей, реализуемых в поведении (В. Франкл); противопоставление «хочу», «надо» и «могу» (В.Н. Мясищев, Е.Б. Фанталова, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов); несовпадение идеального «Я» и реального «Я» (К. Роджерс); противоречие между потребностями личности и требованием роли или требованиями ролей (В.С. Мерлин, Н.В. Гришина, Т. Шибутани); столкновение приблизительно равных не однонаправленных сил при несовместимости конфликтующих тенденций по месту и времени (Ф.Е. Василюк); невозможности реализовать ту или иную ценность (И.А. Красильников).

2. В социологии и менеджменте рассматривается вопрос ценностного давления как внешнего давления (культуры через СМИ, организационной культуры) на ценности личности с целью изменения их в требуемую сторону, что может порождать внутриличностный конфликт. В психологии ряд исследователей отмечают различия иерархий типов ценностей на уровнях нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов, которые позволяют дифференцировать испытуемых по поведению и эмоциональному состоянию.

3. «Ценностное давление субъекта» как аспект внутриличностного ценностного конфликта — давление конфликта ценностей субъекта, отражающееся в степени рассогласованности идеалов и убеждений личности и ее представлений 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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. — СПб.: Питер, 2002. — 720 с.
2. Гумницкий М.Е. Ценностные предикторы формирования эго-структуры личности / М.Е. Гумницкий, Н.В. Маркина — DOI 10.14529/jpps240101 // Психология. Психофизиология. — 2024. — Т. 17, № 1. — С. 5–19.
3. Султан-Заде Г.Т., Алексеенко Т.В. Конфликт в системе ценностных ориентаций личности как фактор поведения геймеров в видеоиграх / Г.Т. Султан-Заде, Т.В. Алексеенко. — СПб: Изд-во «Наукоемкие технологии», 2023. — 100 с.
4. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. — 1994. — Т. 15, № 1. — С. 3–18.
5. Толочек В.А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы / В.А. Толочек // Мир психологии. — 2006. — № 3(47). — С. 131–146.

6. Дружилов С.А. Профессиональное здоровье трудящихся и психологические аспекты профессиональной адаптации / С.А. Дружилов // Успехи современного естествознания. — 2013. — № 6. — С. 34–37.
7. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития / А.А. Рычкова. — Казань: Бук, 2015. — 151 с.
8. Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин; пер. с англ. Е. Сурпиной. — СПб: Сенсор, 2000. — 364 с.
9. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / В. Франкл. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.
10. Мясищев В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясищев. — Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. — 426 с.
11. Фанталова Е.Б. Уровень соотношения "ценности" и "доступности" в различных жизненных сферах: психометрическое исследование показателей. Методика / Е.Б. Фанталова // Мир психологии. — 2011. — № 2(66). — С. 228–243.
12. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Р. Роджерс; пер. с англ. М.М. Исениной; общ. ред. Е.И. Исениной. — 2-е изд. — М.: Прогресс, 2001. — 480 с.
13. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. — Москва: Питер, 2008. — 538 с.
14. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / В.С. Мерлин; под ред. Е.А. Климова; Российская академия образования, Московский психолого-социальный институт. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2009. — 544 с.
15. Шибутани Т. Социальная психология. — М.: Издательство «Прогресс», 1969. — 534 с.
16. Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. — М.: Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (Издательский Дом (Типография), 1984. — 200 с.
17. Красильников И.А. Личностные состояния при переживании субъектом ценностной конфликтности / И.А. Красильников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. — 2012. — Т. 12, № 1. — С. 54–57.
18. Андреева И.В. Социокультурный подход к анализу системы ценностей компании / И.В. Андреева, О.Б. Бетина, С.В. Кошелева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. — 2008. — № 1. — С. 77–95.
19. Мамиконян М.С. Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) / М.С. Мамиконян — DOI 10.19181/inab.2019.4.3 // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. — 2019. — № 4. — С. 39–48.
20. Matziari A. The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement / A. Matziari, A.J. Montgomery, K. Georganta, K. Doulougeri — DOI 10.1007/s12144-016-9413-7 // Current Psychology. — 2017. — № 36. — p. 276–285.

21. Мкртчян Т.Р. Комплексная оценка влияния ценностного давления корпоративной культуры на организационное поведение / Т.Р. Мкртчян, Н.Д. Горюнова // Дизайн. Материалы. Технология. — 2014. — № 3(33). — С. 93–96.
22. Данилов А.Н. Особенности процесса обновления базовых ценностей в меняющейся реальности (на примере Республики Беларусь) / А.Н. Данилов, Д.Г. Ротман — DOI 10.22363/2313-2272-2019-19-4-678-691 // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. — 2019. — Т. 19, № 4. — С. 678–691.
23. Schwartz S.H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries / S.H. Schwartz // *Advances in Experimental Social Psychology*. — Orlando, FL: Academic. — 1992. — Vol. 25. — P. 1–65.
24. Schwartz S.H. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement / S.H. Schwartz, G. Melech, A. Lehmann, S. Burgess, M. Harris // *Journal of Cross Cultural Psychology*. — 2001. — № 32. — P. 519–542.
25. Гумницкий М.Е. Соотношение ценностного давления и жизнестойкости личности / М.Е. Гумницкий // *Динамика смысловой реальности и акме личности: Сборник научных трудов. 100-летию А.А. Бодалева посвящается*. — М.: Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований, 2023. — С. 130–134.
26. Гумницкий М.Е. Особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возраста и стажа работы в организации / М.Е. Гумницкий — DOI 10.35231/18186653_2023_4_343 // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. — 2023. — № 4. — С. 343–361.
27. Sinha N. Examining the Relationship Between Personality and Work Values Across Career Stages / N. Sinha, K.B.L. Srivastava — DOI 10.1007/s12646-013-0227-5 // *Psychological Studies*. — 2014. — № 59. — P. 44–51.
28. Bardi A. Value stability and change during self-chosen life transitions: Self-selection versus socialization effects / A. Bardi, K.E. Buchanan, R. Goodwin, L. Slabu, M. Robinson — DOI 10.1037/a0034818 // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 2014. — № 106(1). — P. 131–147.
29. Баева И.А. Факторы социально-психологической дезадаптации и ценностные ориентации подростков и молодежи / И.А. Баева, О.А. Ульянина, О.В. Вихристюк, Л.А. Гаязова, Н.П. Радчикова, К.А. Файзуллина — DOI 10.33910/1992-6464-2022-206-228-242 // *Известия РГПУ имени А.И. Герцена*. — 2022. — № 206. — С. 228–242.
30. Сунцова Я.С. Деструктивные установки межличностного взаимодействия осужденных с разным уровнем рассогласования нормативных и индивидуальных ценностей / Я.С. Сунцова // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. — 2017. — Т. 27, № 3. — С. 348–357.
31. Пухарева Т.С. Взаимосвязь ценностных установок и доверия к себе у студенческой молодежи / Т.С. Пухарева — DOI 10.23888/humJ20183541-552 // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. — 2018. — Т. 6, № 3(22). — С. 541–552.
32. Салахова В.Б. Особенности нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов личности осужденного / В.Б. Салахова // *Образование личности*. — 2018. — № 1. — С. 19–26.

33. Hofstede G. Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts / G. Hofstede — DOI 10.1177/017084069801900305 // Organization Studies. — 1998. — № 19(3). — P. 477–493.
34. Maué E. Development, predictors, and effects of trainees' organizational identification during their first year of vocational education and training / E. Maué, S. Findeisen, S. Schumann — DOI 10.3389/fpsyg.2023.1148251 // Frontiers in Psychology. — 2023. — № 14. — URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1148251/full> (дата обращения: 04.08.2024).
35. Ferssizidis P. Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender / P. Ferssizidis, L.M. Adams, T.B. Kashdan, C. Plummer, A. Mishra, J. Ciarrochi — DOI 10.1007/s11031-010-9187-4 // Motivation and Emotion. — 2010. — № 34. — P. 354–362.
36. Xie JQ. Latent profile analysis of personal values among Chinese college students: associations with mental health disorders and life satisfaction / JQ. Xie, XQ. Yin, J. Qiu, J. Yang, YY. Huang, M. Li, K. Chen, JR. Xiong — DOI 10.1007/s12144-022-03861-x // Current Psychology. — 2023. — № 42. — P. 27232–27244.
37. Sorthaix F.M. Personal Value Priorities and Life Satisfaction in Europe: The Moderating Role of Socioeconomic Development / F.M. Sorthaix, J.E. Lönnqvist — DOI 10.1177/0022022113504621 // Journal of Cross-Cultural Psychology. — 2014. — № 45(2). — P. 282–299.
38. Boer D. Values and Affective Well-Being: How Culture and Environmental Threat Influence Their Association / D. Boer — DOI 10.1007/978-3-319-56352-7_9 // Values and Behavior. — Springer, Cham, 2017. — P. 191–218.
39. Lan L. Socio-economic status moderates the relationship between values and subjective well-being among Chinese college students / L. Lan, X. Wang — DOI 10.1007/s12144-023-04818-4 // Current Psychology. — 2024. — Vol. 43. — P. 6253–6260.
40. Mannerström R., Hietajärvi, L., Kuusisto, A. et al. Value Profiles Among Finnish Adolescents and Their Associations With Subjective and Social Well-Being / R. Mannerström, L. Hietajärvi, A. Kuusisto, K. Salmela-Aro, A. Kallioniemi — DOI 10.1007/s12187-022-09992-8 // Child Indicators Research. — 2023. — № 16. — P. 509–531.
41. Castillo I. Can personal values moderate players' affective states? / I. Castillo, I. Tomas, F. Adell, O. Alvarez — DOI 10.1007/s12144-023-05569-y // Current Psychology. — 2024. — URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-05569-y> (дата обращения: 04.08.2024).
42. Климов А.А. Жизнестойкость и ее взаимосвязь с личностными ценностями студентов / А.А. Климов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. — 2011. — № 2(10). — С. 14–23.
43. Бондарук А.Ф. Динамика параметров ценностно-интенционального конфликта у курсантов в процессе социально-психологической адаптации к условиям обучения / А.Ф. Бондарук, В.М. Голянич, В.А. Шаповал // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2012. — № 1(53). — С. 247–256.
44. Голянич В.М. Ценностные противоречия как психодиагностические критерии интенциональной компетентности / В.М. Голянич, А.Ф. Бондарук, А.А. Глазырин // Управленческое консультирование. — 2013. — № 11(59). — С. 92–103.

Gumnitskiy Mikhail Efimovich

PROFiS, Chelyabinsk, Russia

E-mail: gumm@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4538-6504>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=642142

Subject's value pressure as an aspect of intrapersonal value conflict

Abstract. In the article, the author examines research and views related to the definition of intrapersonal value conflict in psychology, as well as interdisciplinary works reflecting the concept of «value pressure».

The causes of intrapersonal value conflict may be associated with a comparable level of «attraction»/«repulsion» (K. Levin) of objects; a mismatch of significant values and values realized in behavior (V. Frankl); the opposition of «want», «must» and «can» (V.N. Myasishchev, E.B. Fantalova, A.I. Antsupov, A.I. Shipilov); the discrepancy between the ideal «I» and the real «I» (K. Rogers); the contradiction between the needs of the individual and the requirement of a role or the requirements of roles (V.S. Merlin, N.V. Grishina, T. Shibutani); the collision of approximately equal non-unidirectional forces with the incompatibility of conflicting trends in place and time (F.E. Vasilyuk); the inability to realize a particular value (I.A. Krasilnikov). In sociology and management, the issue of value pressure is considered as external pressure on personal values in order to change them in the required direction. In psychological research, there is a difference in hierarchies of types of values at the levels of normative ideals and individual priorities, which is reflected in the characteristics of behavior and a sense of subjective well-being.

The psychological content of the concept of «subject's value pressure» as an aspect of intrapersonal value conflict is characterized. Usually, the pressure of values (or value pressure) refers to the external pressure on a person of social/cultural values. In the concept of «subject's value pressure», we focus on the fact that we are talking about the intraindividual level of personality study — the internal pressure of the «image of the ideal» arising from the discrepancy between the real behavior of the personality to its subjective idea of its ideal behavior (the inconsistency of I-real and I-ideal). A variant of mathematical calculation of the subject's value pressure is proposed.

Keywords: subject's value pressure; intrapersonal conflict; value pressure; value conflict; self-concept; corporate culture; motivational sphere structure