

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

Зв'язок ціннісних орієнтацій та лідерських якостей студентів

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітня програма 053.0.04. «Консультаційна психологія»

Освітній рівень перший (бакалаврський)

Здобувач вищої освіти:

Снігур Богдан Володимирович

група КПб-1-21-4.0д

Науковий керівник:

Аспірант кафедри

Ельканов Данило Курманович

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
--------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

СТУДЕНТІВ.....	6
1.1 Поняття ціннісних орієнтацій.....	6
1.1.2. Важливість ціннісних орієнтацій в контексті особистості.....	7
1.1.3. Важливість ціннісних орієнтацій в контексті соціуму.	8
1.1.4. Ціннісна теорія М. Рокича.	9
1.1.5. Ціннісна теорія Ш. Шварца.	11
1.2. Поняття лідерських якостей.	12
1.2.1. Трансформаційне лідерство за Б. Бассом та Б. Аволіо.	13
1.2.2. Поведінковий підхід Р. Лайкерта.....	15
1.2.3. Ситуаційне лідерство Ф. Фідлера.	16
1.2.4. Етичне лідерство за М. Браун та Л. Тревіно.	18
1.2.5. Адаптивне лідерство за Р. Гейфецем.	19
1.2.6. Харизматичне лідерство за Р. Хаусом.	20
1.2.7. Автентичне лідерство за Б. Джорджем.....	21
1.2.8. Службове лідерство за Р. Грінліфом.....	23
1.2.9. Транзакційне лідерство за Б. Бернсом.....	25
1.2.10. Висновки про теоретичні положення вивчення лідерства.	26
1.3. Висновки до Розділу 1.	28

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ	30
2.1 Обґрунтування методів дослідження зв'язку ціннісних орієнтацій та лідерських якостей молоді.	30
2.2 Загальний опис методик дослідження зв'язку ціннісних орієнтацій та лідерських якостей студентів.	32
2.2.1 Методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької та Е. Дубовської).....	33
2.2.2 “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	35
2.2.3 “Багатофакторний опитувальник лідерства” (Bass, B. M., & Avolio, B. J.).	35
2.3 Результати дослідження.	36
2.3.1 Зв'язок цінності Влади та Загальної шкали лідерства.	37
2.3.2 Факторний аналіз, обґрунтування та опис результатів.....	38
2.3.2.1. Факторизація.	42
2.3.2.2 Перевірка нормальності розподілу. Тест Колмогорова-Смірнова. .	47
2.3.3 Кореляції.	49
2.4 Висновки до Розділу 2.	51
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

ВСТУП

Тема: Зв'язок ціннісних орієнтацій та лідерських якостей студентів

Актуальність теми:

Сучасний світ ставить низку вимог до молодого спеціаліста. Не останньою з них є наявність лідерських якостей. Без них вкрай важко виявити свій творчий потенціал в практичному полі (І. Краснощок, 2012). Лідерські якості є запорукою професійного успіху молодих спеціалістів в їхній майбутній кар'єрі.

Саме тому виявлення закономірностей у прояві лідерських якостей є таким важливим завданням. Знання про вплив ціннісних орієнтацій на наявність чи відсутність лідерських якостей дасть змогу впровадити необхідні зміни до професійної підготовки студентів. Адже метою вищої освіти є різностороння та всеохопна підготовка майбутнього фахівця галузі.

Ціннісні орієнтації є “ядром людської культури” (О. Рибак, 2017). Ціннісно-смилова парадигма окремого індивіда зумовлює його діяльність та оцінку цієї діяльності. Змушує чинити в той чи інший спосіб (В. Горбунова, 2012). Ціннісні орієнтації є всепроникним явищем індивідуального та соціального аспекту людського існування.

Зогляду на важливість ціннісних орієнтацій, ми висуваємо припущення про можливий зв'язок із лідерськими якостями.

Мета: Встановити наявність чи відсутність зв'язку між ціннісними орієнтаціями та наявністю чи відсутністю лідерських якостей у студентської молоді.

Об'єкт дослідження: Ціннісні орієнтації молоді.

Предмет дослідження: Особливості впливу ціннісних орієнтацій на лідерські якості молоді.

Для вирішення поставлених завдань був застосований комплекс теоретичних та емпіричних методів та методик: аналіз науково-

теоретичних джерел з проблеми дослідження та проведення комплексу психодіагностичних методик у форматі опитування. До згаданих методик належать: "Діагностика індивідуальних цінностей" Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької та Е. Дубовської), "Діагностика лідерських здібностей" (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) та Багатофакторний опитувальник лідерства (В.М. Bass & В.І. Avolio). Проведене опитування дало можливість знайти кореляціями між відповідями респондентів на питання.

Дослідження було проведено анонімно серед молоді віком від 17 до 23 років. Було залучено 35 респондентів, з яких 14 - чоловічої статі, а 21 жіночої. Що складає 40% та 60% відповідно.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 38 найменування, 1 додатку. Повний зміст становить сторінок. Проілюстровано таблицями тринадцятьма (13) таблицями.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

1.1 Поняття ціннісних орієнтацій

Ціннісні орієнтації — це внутрішній компас особистості, який визначає, що для неї є важливим, бажаним і значущим. Це не просто перелік улюблених речей чи пріоритетів, а система переконань, яка впливає на світогляд, поведінку, рішення та міжособистісні стосунки. У науковому середовищі це поняття розглядається через призму різних підходів.

Так, А. Гусєв зазначає, що ціннісні орієнтації є психологічним еквівалентом філософського поняття цінності (Гусєв, 1999, с. 12). Такий підхід підкреслює зв'язок між індивідуальними уявленнями та глибшими світоглядними засадами.

З точки зору В. Оніщука, ціннісні орієнтації — це інтегральна характеристика особистості, що відображає її стійкі уявлення про важливе й бажане (Оніщук, 2003, с. 10). Подібне тлумачення демонструє, як цінності структурно формують внутрішній світ людини.

Схожої думки дотримується і О. Стоколос, яка вважає, що ціннісні орієнтації — це стійка система особистісних цінностей, що визначає ставлення до себе та до інших (Стоколос, 2006, с. 12).

У західній науковій традиції зустрічаються подібні підходи. Так, Г. Олпорт описує ціннісні орієнтації як те, що люди цінують і до чого прагнуть (Allport, 1954, с. 26), підкреслюючи їхню мотиваційну складову. У цьому сенсі вони близькі до установок або прагнень, що скеровують поведінку.

Н. Фезер характеризує ціннісні орієнтації як стійкі установки, що відображають уявлення людини про важливе (Feather, 1982, с. 1), а М. Рокич бачить у них стійкі оцінки, які допомагають людині розрізняти добре й

погане, бажане й небажане (Rokeach, 1973, с. 5). Це вже когнітивно-оцінні аспекти, що задають рамки морального чи етичного вибору.

Зрештою, Ш. Шварц пропонує бачити у ціннісних орієнтаціях мотиваційні тенденції, які відображають, що саме людина вважає пріоритетним і значущим у житті (Schwartz, 1992, с. 2). Таким чином, цінності стають тим, що визначає стратегію взаємодії з оточенням.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що єдиного визначення поняття “ціннісні орієнтації” не існує — кожен дослідник підкреслює різні аспекти: когнітивні, мотиваційні, поведінкові чи особистісні. Водночас усі підходи сходяться на головному: ціннісні орієнтації є фундаментом особистості, що впливає на її поведінку, ставлення до світу й самовизначення.

1.1.2. Важливість ціннісних орієнтацій в контексті особистості

Ціннісні орієнтації становлять одну з ключових складових особистості, формуючи основу її життєвих принципів, рішень і дій. Їхній вплив простежується не лише на рівні поведінки, а й у способі сприйняття навколишнього світу. Саме через призму власних цінностей людина інтерпретує події, формує уявлення про добро і зло, важливе і другорядне.

Різноманітність людських реакцій на однакові події пояснюється саме розбіжностями у ціннісних орієнтаціях. Те, що для однієї особи може бути критично важливим, для іншої — байдужим або неактуальним. Таким чином, цінності визначають не лише особисту думку, але й типові моделі реагування, мислення та міжособистісної взаємодії.

Формування ціннісних орієнтацій відбувається в процесі соціалізації, тобто під час входження особистості у суспільне середовище. Під впливом родини, освіти, культури та соціальних норм людина поступово засвоює певні уявлення про те, що вважається правильним, бажаним чи значущим. Власне, саме на основі засвоєних цінностей індивід адаптується до

соціального життя, розуміє своє місце у суспільстві та вибудовує відносини з іншими.

У результаті, ціннісні орієнтації не лише спрямовують дії, але й визначають ступінь залученості особистості у суспільні процеси, її здатність до самореалізації та рівень соціальної інтеграції. Вони формують своєрідну ментальну "карту світу", яка визначає, як саме людина сприймає реальність — і, відповідно, як діє в ній.

Підсумовуючи, можна сказати, що ціннісні орієнтації є визначальним чинником як внутрішнього світу особистості, так і її зовнішньої поведінки. Їхнє глибоке вивчення дозволяє краще зрозуміти індивідуальні відмінності та закономірності формування людського "я".

1.1.3. Важливість ціннісних орієнтацій в контексті соціуму

Функціонування будь-якого суспільства неможливе без спільного ціннісного підґрунтя. Саме спільні уявлення про важливе, правильне та бажане стають об'єднувальним чинником, що дозволяє великій групі людей діяти узгоджено, формувати правила співіснування, цілі та напрямки розвитку. Як зазначає О. Гуторов, соціум — це історично сформована спільнота, що функціонує як цілісна система завдяки об'єднанню навколо спільних інтересів, норм і, передусім, цінностей (Гуторов, с. 21).

Цінності соціуму, хоча й набувають узагальненої форми, завжди мають індивідуальне коріння — вони складаються з ціннісних орієнтацій окремих членів спільноти. Кожна особа вносить у загальну систему свою частку, навіть якщо її вплив здається незначним. Проте, коли більшість індивідів поділяє певні переконання чи орієнтації, це зумовлює зміну напрямку розвитку всього соціуму. Таким чином, накопичений індивідуальний досвід і моральні пріоритети формують колективні уявлення, що здатні визначати історичні вибори національного чи навіть глобального рівня.

Саме тому аналіз суспільних цінностей не можна проводити без урахування того, як вони відображаються на рівні особистості. Від ставлення конкретної людини до норм і принципів залежить її готовність до участі в громадському житті, а отже — і стабільність соціальних інститутів.

Більше того, ціннісні орієнтації впливають на політичні, культурні, економічні процеси. Вони визначають, які ідеї набувають підтримки, як громадяни реагують на зміни, якими є їхні очікування щодо майбутнього. У сукупності це формує загальний вектор розвитку суспільства — прогресивний або, навпаки, регресивний. Отже, вивчення ціннісних орієнтацій має не лише теоретичне, а й прикладне значення. Воно допомагає зрозуміти соціальні трансформації, прогнозувати можливі зміни та сприяти формуванню сталого, згуртованого суспільства. З огляду на це, дослідження ціннісних орієнтацій має залишатися пріоритетним напрямом сучасної психології та соціальних наук.

1.1.4. Ціннісна теорія М. Рокича

В своїй теорії Мілтон Рокич (Rokeach, 1973), розглядав цінності як наріжну частину людської особистості. Згідно з його уявленнями, ціннісні орієнтації є визначальною та вирішальною силою, що зумовлює образ мислення, дію та спосіб дії кожної окремо взятої людини. Саме цінності формують для людини мету та визначають її мотивацію.

Нижче ми розглянемо деякі основні положення теорії:

1. Рокич розглядав цінності як основу поведінки. На його думку, цінності індивіда визначали певну поведінку задля досягнення певних цілей є більш прийнятною. Враховуватись можуть як особистісні так і соціальні фактори. Але “ранжування” відбувається саме під дією ціннісної сфери.
2. Для цінностей виділялось дві основні ролі: регуляторна та мотиваційна. Як вже згадувалось раніше, цінності є важливою

частиною суспільства, адже обумовлюють діяльність його складових - індивідів. Цінності ж і змушують утримуватись від антисоціальної поведінки та заохочують поведінку просоціальну. Мотиваційна ж складова полягає в тому, що цінності ставлять перед людиною мету та надають їй значення, власне цінності. Цінність тих чи інших речей змушує особистість діяти в той чи інший спосіб.

3. Цінності це ієрархія. Людині можуть бути притаманні безліч цінностей. Але не всі з них є визначальним. Цінності, що стоять вище в ієрархії, які є важливішими для особистості, визначають її поведінку. Такі цінності називають значущими.
4. Також важливим досягненням Рокича є класифікація цінностей. Вчений поділяв їх на термінальні (лат. terminus - закінчення), тобто такі, які є “самоцінністю” або ж кінцевою метою (щастя, сімейний затишок, свобода); та інструментальні. Останні є засобом досягнення мети (чесність, креативність).

Втім, теорія мала і істотні недоліки. Приміром, вона передбачала статичність ієрархії цінностей. В сучасній психологічній науці це твердження не відповідає дійсності. Цінності можуть та мають змінюватись, адаптуватись до актуальної життєвої ситуації та рівня розвитку особистості.

Теорія також зазнала критики через суб'єктивність. Адже “ціннісне самовідчуття” в конкретний момент часу може істотно відрізнитись в інший, не віддалений від нього.

1.1.5. Ціннісна теорія Ш. Шварца

Ціннісна теорія Шалом Шварца (Schwartz, 1992) є відомою концепцією вивчення та класифікації цінностей. В його розумінні цінності є всепроникним явищем людської природи. Вони визначають поведінку людини, міжособистісну взаємодію та процеси великих соціальних систем.

Цінності є “бажаними, трансситуативними цілями, що є орієнтирами в житті”. Трансситуативність варто розуміти як таку якість, що визначає вплив цінностей “через будь які життєві перипетії”. Цінності стоять набагато вище, проникаючи в кожную частину людського життя.

Основними положеннями теорії Шварца є:

1. Цінності є універсальними. Звичайно, цінностей є величезна кількість, вони всі різні та кожна людина має свій “набір”. Але в загальнолюдському плані, вони зліченні. Їх можна записати, порахувати, класифікувати та систематизувати. Для людства в цілому цінності є спільними.
2. Цінності засновуються на людських потребах. На відміну від Рокича, Шварц не ділить цінності на термінальні та інструментальні (чи будь який інші терміни, які можна умовно замінити на “головні та другорядні”). В його розумінні всі виділені категорії є скоріше термінальними цінностями (звичайно, про це сказати можна лише образно, так як це термін Рокича), тобто такими, які є кінцевою метою. І всі вони так чи інакше зводяться до людських потреб - задоволення, безпека чи свобода і т.д.
3. Цінності це динаміка. На відміну від Рокича, Шварц розглядав цінності в динаміці, а не статиці. Цінності можуть не тільки змінюватись, але й взаємодіяти між собою. Деякі взаємоузгоджуються, доповнюють та підсилюють одне одного. Деякі ж, навпроти - конфліктують. Це теоретичне положення породило термін - конфлікт цінностей або ж конфлікт інтересів (в інтраперсональному сенсі).
4. Цінності це модель. І модель кругова. Їх порядок важить, так як суміжні цінності є схожими, протилежні ж знаходяться на діаметрально протилежних частинах кола. Це добре ілюструє динаміку взаємоузгодження та конфлікту цінностей.

Ось 10 основних категорій та асоційованих з ними цінностями за Шварцем:

1. Самостійність. Мудрість, самостійність, самостійна постановка цілей.
2. Стимуляція. Свобода, творчість, допитливість.
3. Гедонізм. Насолода життям, охайність, задоволення.
4. Досягнення. Самоповага, репутація, інтелект.
5. Влада. Багатство, соціальне визнання, впливовість.
6. Безпека. Рівність, соціальний порядок, справедливість.
7. Конформність. Ввічливість, помірність, смирення.
8. Традиції. Духовність, благочестя, релігійність.
9. Доброзичливість (прихильність). Любов, дружба, відданість.
10. Універсалізм (самоорієнтація). Недоторканність внутрішнього світу, згода із самим собою.

Саме зручність класифікації та її вичерпність робить теорію такою популярною.

1.2. Поняття лідерських якостей

Питання лідерства турбувало вчених здавна. Першим дослідником цього питання можна назвати Платона з його “Державою”, в якій виділялись такі типи лідерства як “філософ” та “воєначальник”. В розумінні Платона людська спільнота, що має на чолі лідера з правильним складом розуму та особистості - досягне успіху, “щастя”. Можна з упевненістю сказати, що сучасне ставлення до лідерства змінилось не сильно. Попри те, що ми послуговуємось іншими дефініціями, але все ще сходимось на думці, що без “правильного” лідера будь яка важлива діяльність приречена на поразку.

Саме важливість цього поняття в суспільно-політичному та особистісному вимірі зумовлює незгасаючий інтерес дослідників гуманітарного спрямування до цієї проблеми. Але сучасний стан справ в розробці поняття

лідерства добре відображає стара індійська приказка, яку наводить як приклад Емануель Манго (Rethinking Leadership Theories, 2018). Шість сліпих чоловіків мали дати означення слону, торкаючись різних частин його тіла. Різні чуттєві досвіди зумовлювали різні висновки. Хоча окремо кожен з них не помилявся, кожен з них теж не був правим, адже не враховував “слова в цілому”.

Наслідуючи досвід шести індійських сліпців, ми розглянемо нижче деякі сучасні наукові розробки на тему лідерства та спробуємо сформувати цілісну картину.

1.2.1. Трансформаційне лідерство за Б. Бассом та Б. Аволіо

Трансформаційне лідерство передбачає вибудовування особистих стосунків між лідером та кожним окремим послідовником (підлеглим). Також включає в себе підтримку особистісного зростання підлеглого, розширення його інтересів та розвиток самоповаги. Початково воно було запропоноване в роботах Бернса (Burns, 1978) та отримало подальший розвиток в праці Басса (Bass, 1985).

Поведінка трансформаційного лідера за Б. Бассом та Б. Аволіо (Bass, Avolio, 1994) включає чотири компоненти:

- 1) Індивідуальний підхід.
- 2) Інтелектуальна стимуляція.
- 3) Надихаюча мотивація
- 4) Ідеалізований вплив.

Розберімо кожен з них окремо.

Індивідуальний підхід. Як вже було згадано, лідер вибудовує особисті стосунки з кожним окремо взятим членом. Використовує комунікацію один-на-один аби краще зчитати емоційні переживання підлеглого, його мотивацію та цілі. Лідер бачить в кожному послідовникові не робочу одиницю, а творчий потенціал, що має абсолютно унікальний

набір навичок, вмінь та цілей. Також лідер сприяє розвитку та особистісному збагаченню підлеглих, виступає наставником в їхніх прагненнях до росту.

Інтелектуальна стимуляція. Цей аспект передбачає заохочення серед колективу пошук нестандартних вирішень. Лідер культивує інновації та креативність, не вдається до критики ідей, що здаються хибними. Навпроти, він сприяє їхньому вдосконаленню. Будь яка ідея має бути почутою.

Надихаюча мотивація. Лідер працює над спільним баченням усіх членів команди. Також, надихає та вкорінює оптимізм, що сприяє ефективності колективу.

Ідеалізований вплив. Лідер свідомо формує образ певного етичного ідеалу. Такого, що стоїть вище, має впевненість та випромінює надійність. Через це, підлеглі власне йдуть за ним, довіряють його ідеям та діляться своїми. Цей компонент потребує деякої особистої харизми.

На думку Б. Басса, трансформаційне лідерство є лідерством вищого рівня та виявляється в розширенні лідером інтересів підлеглих, розвитку прагнення усвідомити не лише свої інтереси, але й інтереси групи. Лідер має спонукати послідовників прийняти цілі групи та досягати їх в творчий спосіб.

Деякі вчені, що вивчали питання лідерства (Bass, Avolio, 1996; Seltzer, Bass, 1990; Tichy, Devanna, 1986) сходяться на думці, що трансформаційне лідерство є ефективною моделлю, оскільки передбачає натхнення послідовників та допомагає усвідомити цілі групи.

Ми також можемо протиставити трансформаційне лідерство більш звичній моделі взаємин лідера із підлеглим - транзакційне. Воно передбачає виконання послідовником певної роботи за винагорода. Такий обмін послуга-винагорода і називають транзакцією.

1.2.2. Поведінковий підхід Р. Лайкерта

Р. Лайкерт (Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*) протиставляв лідера та групу підлеглих, не виділяючи з колективу конкретні одиниці. Він виділив чотири стилі (системи) керівництва, кожна з яких мала свої переваги та недоліки. Також, варто враховувати, що певний стиль керівництва є ефективним за певних умов. Приміром, “висока посада” практично унеможливлює партисипативний стиль та схиляє до авторитарних систем. Лайкерт надавав перевагу саме такому стилю керівництва.

Чотири базові системи лідерства:

1. **Експлуататорсько-авторитарний.** Рішення приймаються одноосібно. Мотивація підлеглих будується на бажанні заохочення та страху перед покаранням. Комунікація будується “зверху-вниз” та характеризується відсутністю довіри.
2. **Прихильно-авторитарний (Авторитарно-патерналістський).** Більша довіра та залученість підлеглих. Лідер зберігає повний контроль, але може дослухатись до колективу в деяких незначних питаннях.
3. **Консультативно-демократичний.** Заохочує висловлення підлеглим своєї думки. Остаточне слово залишається за лідером, але він має враховувати поради (консультування) членів групи. Високий прояв довіри лідера до підлеглих.
4. **Партисипативний (власне демократичний, груповий).** Комунікація є горизонтальною, лідер приймає роль “першого серед рівних”. Разом з іншими членами групи бере участь у виробленні рішення. Підвищує ефективність та креативність групи. Її члени почувають себе вільно.

Як висновок, можна зауважити, що підвищення демократизму в стилі керування підвищує також мотивацію, довіру та креативність. Авторитарні

ж стилі, відзначаються одноосібною відповідальністю та швидкістю прийняття рішень.

1.2.3. Ситуаційне лідерство Ф. Фідлера

У своїй праці “Теорія ефективного лідерства” (Fiedler, F.E. (1967) A Theory of Leadership Effectiveness.) Фідлер наголосив на тому, що ефективність лідера вимірюється не стилем керівництва як таким і не особистісними якостями. Важлива ситуація та розміщення в ній. Позичування. Відповідність між стилем та ситуацією, в якій діє лідер. Це ставить питання про існування оптимального стилю керівництва. Фідлер на це запитання дає чітку заперечну відповідь. Не існує нічого універсального, є лише відповідне часу та місцю.

Згідно з даною теорією, виділяється два основні типи лідерства - такий, що орієнтується на завдання та такий, що орієнтується на стосунки. Як можна зрозуміти з назв, цілі лідерів різних стилів керівництва не співпадають. Точніше, вони досягають поставлених завдань у різний спосіб.

Орієнтація на завданні передбачає чітку, структуровану подачу інформацію підлеглим та конкретну постановку цілей. Лідер також має визначити кінцевий термін завершення, та проміжні “маяки”. Керівник бере на себе відповідальність за дотримання стандартів, які сам і задає.

Лідер же, який орієнтується на стосунки з підлеглими, більшу увагу приділяє комунікації з підлеглими. Побудові власне стосунку з ними, довірливого та взаємопідтримуючого. Можна припустити, що мотивація себе підлеглих до виконання завдань під керівництвом такого лідера є вищою.

Втім, суголосно з висновками Фідлера, ми не можемо ранжувати ці стилі керівництва на “кращий/гірший”. Не можемо зробити цього “у вакуумі”, поза контекстом. Кожен із цих стилів відповідає певним типам ситуацій та завдань. Лідерство передбачає також адаптивність. Хоча, на

думку все того ж Фідлера, стиль керівництва слабо піддається змінам з плином часу.

Важливим напрацюванням вченого є виділення ситуаційних змінних, до яких відносяться такі характеристики ситуації:

1. Якість відносин між лідером та командою. Визначає рівень довіри, поваги та взаємопідтримки, що склалися в робочому колективі.
2. Структура завдання. Конкретна та чітка задача легше піддається контролю.
3. Позиційна влада. Рівень влади лідера. Визначає його спроможності давати винагороди та виносити стягнення з підлеглих.

На думку Фідлера, лідери, що орієнтовані на завдання показують кращих результатів або за дуже сприятливих умов (коли брак якісної комунікації компенсується іншими, сприятливи змінними), або за дуже несприятливих (кризових) умов. Такий лідер, зосереджуючись лише на конкретному, приземленому предметі та технічному його виконанні є ефективним тоді, коли ресурсів бракує для вибудови якісних, довірливих стосунків.

Лідери ж, що орієнтовані на стосунки, є більш ефективними за ситуацій середньої сприятливості.

Як і будь яка наукова теорія, теорія Фідлера не уникла критики. Її противники вбачали в ній брак адаптивності. Системний підхід працює за стабільних, доволі передбачуваних умов. Сучасному світові бракує таких ситуацій. Ситуації, що постають перед лідерами є вкрай динамічними, що практично унеможливорює ефективність без належного рівня гнучкості та адаптивності.

Можна припустити, що Фідлер надихався ідеями Дугласа Макгрегора та його теоріями “Х та Y”. В них відображено два діаметрально протилежні

погляди на природу працівника компанії. Виходячи з положень обох теорій, будувалась і система керування. Перша брала за основу контроль та примус, друга ж - свободу та заохочення. Що суголосно з типами лідерства Фідлера.

1.2.4. Етичне лідерство за М. Браун та Л. Тревіно

За визначенням дослідників етичне лідерство передбачає моральний приклад з боку керівника. Він заохочує справедливе, рівне та гідне ставлення до всіх оточуючих та яскраво це демонструє. Ключовими аспектами є чесність та справедливість (Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). *Ethical Leadership*).

Етичне лідерство проявляється у двох аспектах:

1. **Етичні норми лідера.** В даній системі лідер та його особистість є рольовою моделлю для підлеглих. Він має виступати своєрідним моральним компасом, орієнтиром для інших. Це передбачає незаплямовану репутацію, уникнення корупційних чи сумнівних ситуацій. Також неприпустимі ситуації, які можуть розцінюватись двояко з огляду на службове становище. Кожна дія лідера має демонструвати чесність та справедливість.
2. **Заохочуюча поведінка.** Лідер проводить певну виховну роботу серед підлеглих. Виступає етичним наставником, вирішує моральні дилеми. Та карає, якщо підлеглий повів себе негідно. Лідер культивує атмосферу взаємної довіри та підтримки.

На думку вчених, етичне лідерство позитивно впливає як на підлеглих, так і на саму організацію. Наслідком також є позитивний вплив на все суспільство, адже будь який колектив є частиною загального соціуму.

1.2.5. Адаптивне лідерство за Р. Гейфецем

У своїй роботі "Leadership Without Easy Answers" (1994) Гейфец наголосив на адаптивній складовій ролі лідера. Його здатності правильно

реагувати на непередбачувані виклики та допомагати своїй команді справлятися із труднощами.

Центральним положенням даної теорії є розрізнення викликів на дві категорії:

1. Технічні виклики. Даний тип має відому схему рішень, напрацьований алгоритм. Не передбачає зміни світоглядної парадигми колективу чи впровадження нових етичних стандартів. Проблема лежить в більш, так би мовити, механічній площині. Приміром, необхідність встановити сучасніше обладнання тощо.
2. Адаптивні виклики. Враховуючи назву, на цьому типі і будується теорія Гейфеца. Адаптивні виклики вимагають від лідера гнучкості, а від колективу майже напевно вимагає змін. Адже новий тип проблематики не може бути вирішений старим набором інструментів. Для рішення адаптивних викликів може знадобитись зміни в управлінській ієрархії, корпоративній культурі абощо.

Для наочності можна навести приклад нашої актуальної життєвої ситуації. Відключення світла це, на перший погляд, суто технічний виклик. Адже потребує простого рішення - автономного джерела живлення, що уможливорює роботу колективу. В суті ж своїй, це адаптивний виклик. Адже для ефективного вирішення (а не “латки”) необхідно змінити графіки роботи, враховуючи графіки відключень. Можливо, змінити формат роботи, де можлива дистанційна робота з дому. А то й взагалі вільний графік. Навіть найкращий лідер не підготує всі заходи та контрзаходи на випадок будь чого. Але лідер готовий адаптуватись до нових реалій, а не намагатись прогнати реальність під себе. Це прямо впливає і на ефективність, підвищуючи її.

1.2.6. Харизматичне лідерство за Р. Хаусом

Вперше поняття “харизма” ввів в науковий обіг Макс Вебер (M. Weber, 1921) та вказує, що поняття «харизма» у відповідності з етимологічним значенням цього слова, є «певною екстраординарною здібністю, якісною характеристикою людини, завдяки якій особистість оцінюється як обдарована надприродними, надлюдськими, або ж особливими силами, недоступними іншим, завдяки чому, індивід вважається лідером». З тих пір поняття харизми тісно поєднувалось з лідерськими якостями. Пізніший досвід двох світових воєн та харизматичних лідерів, що їх розпочали, закріпив цю діаду. Харизма передбачає лідерство, а лідер потребує харизматичності.

Саме тому не дивно, що деякі вчені, що досліджують проблему лідерства, звертають свою увагу на харизму, як джерело та причину лідерства. За Хаусом (House, 1977) лідер це особа, яка надихає інших, користуючись особистою харизмою. Харизма розуміється як інтеграція поведінкових та особистісних якостей, емоційного впливу. Вона дозволяє впливати на почуття та думки інших людей, переконувати їх та в деякому сенсі підкорювати їх своїй волі. Особиста влада (харизма) в поєднанні з позиційною владою (влада посада) є особливо ефективними.

Основними аспектами теорії є:

1. Харизма є особистісною характеристикою, що передбачає надзвичайну привабливість особи, що наділена нею. Виявляється як впевненість в собі, своїх діях та переконаннях. Саме ця впевненість дозволяє лідеру (носію харизми) переконувати людей у своїй правоті та “навертати” їх на свій бік. Дії харизматичних людей та їхні переконання сприймаються як такі, що недоступні “звичайним” людям.

2. Харизматичний лідер виступає рольовою моделлю, взірцем для наслідування серед своїх послідовників. Він надихає через ораторські здібності, створює візію майбутнього та мотивує підлеглих досягати його під керівництвом власне лідера.
3. Харизматичність лідера діє на послідовників через певні ритуали, що залучають емоційну складову людської природи. Символізм є дуже важливим. Але також лідер розвиває самоповагу у своїх послідовників, укріплює почуття єдності та спільної мети.
4. В соціальному вимірі, харизматичні лідери найбільш помітні в кризові для всього суспільства моменти. Що гарно відображено в наступній цитаті “Важкі часи народжують сильних людей”. Про це в свій час висловився і Бертольд Брехт в творі “Життя Галілея”: “Нещаста та країна, що потребує героїв”.

Ідеї Хауса вплинули на теорію трансформаційного лідерства, що викладені в роботах таких вчених як Burns, 1978; Bass, 1985. Харизма в роботах цих вчених посідає центральне місце.

1.2.7. Автентичне лідерство за Б. Джорджем

Автентичне (справжнє) лідерство, на думку дослідника Біла Джорджа (George, 2003), є наслідком саморозвитку лідера. Він має досягти того, що деякі вчені називають самоактуалізацією, виявляти етичність моральність, бути чесним із самим собою та іншими. Саме такий лідер, що знаходить в гармонії із собою, знає свої слабкі та сильні сторони є прикладом автентичного, справжнього лідерства.

Аби виявляти автентичне лідерство, треба самому розвинути в собі почуття автентичності. Воно виявляється в тому, що справжній лідер діє зогляну лише на власні моральні переконання. Його ж чесність виявляється в тому, що він від них не відступає та не відмовляється.

Чесність в свою чергу спрямована не лише на самого себе, але й на підлеглих, на людей, що оточують лідера. Він завжди готовий визнати свої помилки.

Сам Джордж виділяв п'ять ключових характеристик лідера:

1. Відчуття та розуміння мети. Лідери використовують своє керівне становище з конкретною метою. Вони її чітко усвідомлюють та досягають. Лідерство, яке перетворюється на деспотизм заради влади як такої, не є автентичним.
2. Цінності. Дії лідера суголосні з його цінностями та виявляють їх. Він займає чітку моральну позицію.
3. “Серце”. Емпатія та співчуття до підлеглих є основою для побудови взаємин між лідером та послідовниками. Лідер турбується про людей, які довірилися його баченню.
4. Стосунки. Лідер не цурається побудови близьких та довірливих стосунків. Він відкритий у спілкуванні та заохочує до цього інших.
5. Самодисципліна. Лідер бере на себе відповідальність за довгострокові результати та наслідки своїх дій. Він послідовний в їхній реалізації. Виступає прикладом наполегливості, чим мотивує інших.

Попри очевидні переваги автентичного лідерства (підвищену мотивацію підлеглих, високий моральний дух; етичність, що позитивно впливає на організаційну культуру; довіра та відданість членів команди; почуття спільної мети, зростання вмотивованості на цьому ґрунті; прозорість та чесність в деяких випадках допомагає кризові періоди в роботі команди), є й не менш очевидні недоліки.

Основними недоліками є можливість надмірної самозосередженості та формування своєрідного культу особи. Переконавання у власній визначній ролі позбавляє лідера критичності до своїх дій та суджень і, як наслідок, гнучкості та адаптивності.

1.2.8. Службове лідерство за Р. Грінліфом

Попри сучасність наукової теорії, її витoki можна прослідкувати з античних джерел. В Древньому Римі відомі випадки, коли людина, що наділена вищою військовою владою (консульською владою) не піддавалась погорді та залишалась винятково слугою римського народу. Двічі Луція Квінкція Цинцинната наділяли диктаторською владою, що переважала навіть консульську. Диктаторів в Древньому Римі призначали у часи найбільшої скрути. Цей титул давав особі безроздільну одноосібну владу (на противагу консульській, де консулів було двоє та вони таким чином урівноважували одне одного). Обидва рази Луцій Квікцій добровільно складав повноваження та повертався до своїх володінь. Приміром, славетний Гай Юлій Цезар відмовився скласти диктаторські повноваження, за що й був убитий.

Образ Луція Квінкція Цинцинната є яскравим уособленням службового лідерства, або лідерства-в-служінні. Згідно з однойменною теорією Роберта Грінліфа (Greenleaf, 1977) службове лідерство полягає в ставленні загального блага та добра понад особисте. Відмова від зловживання, особистого збагачення чи просто самозвеличення - є найвищою чеснотою та само по собі винагородою.

Саме таке розумінні лідерства, на нашу думку, є найбільш суспільно корисним. Адже лідер користується довірою, що йому виказують підлеглі. Це і наділяє його владою. І цю владу він має реалізувати у соціально прийнятний спосіб, заради досягнення суспільного блага. Бачачи себе обранцем лідер проявляє сліпоту та моральний занепад. Лідер має бачити себе скромним фермером, якому тимчасово довірили консульський меч. Саме тимчасовість лідерства і є головною умовою. А чесність та скромність уможлиблює досягнення такого рівня особистісного розвитку.

Втім, не тільки антична історія має приклади такого рівня громадянської самосвідомості та яскравої честі. Джордж Вашингтон добровільно склав повноваження після двох президентських термінів, хоча його популярність дозволяла встановити повноцінну диктатуру чи навіть проголосити монархію. Певно, надихаючись прикладом древнього Луція Квінкція Цинцинната, Вашингтон повернувся на свою ферму в Маунт-Верноні.

Основними відмінності службового лідерства від класичного, традиційного, дослідник вбачав в наступному:

1. Лідер перш за все прагне служити, а не керувати. Керівна посада має сприйматись лише як краща нагода бути ефективним для загального добра інших людей, зокрема, підлеглих.
2. Службове лідерство передбачає орієнтацію на підтримку, а не на контроль.
3. Пріоритетом службового лідера є потреби людей, а не цілі організації.
4. Горизонтальні взаємини стають важливішими за вертикальну ієрархію.

Попри вкрай піднесені моральні стандарти, що постулюються в цій теорії, вона має і свої недоліки. До них відносять практичну неможливість виміряти ефективність такого лідерства. Також, вибудовування необхідних взаємин є часомісткою задачею та вимагає великої кількості ресурсів. До того ж, не всім підлеглим підходить такий стиль. Деякі люди не можуть прийняти інший стиль керівництва, окрім як такий, що відноситься до спектру авторитарних. Служіння вони вважають за слабкість.

1.2.9. Транзакційне лідерство за Б. Бернсом

Ми вже кілька разів посилались на класичну роботу “Лідерство” (Burns, 1978), в якій беруть початок теорії трансформаційного та

транзакційного лідерства. В підпункті, що присвячується науковій теорії Басса та Аволіо, ми вже протиставляли ці дві “школи думки”.

Отже, як вже було згадано, транзакційне лідерство передбачає обмін транзакціями між лідером та підлеглим. З боку підлеглого це виконання роботи, з боку лідера ж - заохочення, зазвичай у вигляді грошової винагороди. Також, у разі невиконання роботи застосовуються певні покарання.

Виклад цієї теорії змушує проводити асоціації із біхевіористичною теорією наuczіння та не менш відомою теорією транзактного аналізу Берна. Якщо Бернс вбачає транзактність у “робочих стосунках”, то Берна виводив, що всі наші взаємодії це набір транзакцій, або - “погладжувань” (Berne, 1964).

Враховуючи більш гуманісте спрямування основної маси теорій, що ми вже описали, теорія транзакційного лідерства наче конфліктує за своєю суттю із більш “етикоорієнтованими” підходами.

Втім, це не унеможлиблює ефективність даної теорії та позитивні аспекти. Серед таких можна виділити:

1. Невідворотність покарання та винагороди. Лідер має культивувати справедливість, адже саме від цього залежить надійність транзакцій. Підлеглі можуть особисто не захоплюватись таким лідером, але точно знати, що за виконану роботу вони отримають винагороду. Але вірно і зворотнє - за помилки вони будуть покарані.
2. Сильна структура. Транзакційне лідерство передбачає ієрархічну структуру з монопольною владою в руках однієї особи. Тобто носій джерела примусу та винагороди має бути однією і тією самою людиною. Інші ж люди в команді мають займати свої, чітко відведені місця та ролі. Враховуючи відсутність колегіальності, саме лідер має “роздавати задачі”.

3. Контроль. Даний стиль характеризується сильним контролем за дотриманням правил та якості виконання задач. Така орієнтація на виконання завдання може бути саме тим, чого потребує компанія. Швидко та ефективно. Особливо це корисно тоді, коли немає часових ресурсів підтримувати членів команди.
4. Реактивність. Керування відбувається за принципом “тут і зараз”. Задачі вирішуються по мірі надходження та ступеня терміновості. Про довгострокове прогнозування практично не йде мови.
5. Простота. Даний тип є базово зрозумілим для більшості людей. Аби його впровадити не потрібно створювати якісь революційні шаблони та схеми поведінки. Це така робоча взаємодія, яка є звичною для багатьох.

Як і більшість позитивних аспектів транзакційного лідерства, всі вони зосереджені на “виживанні”. Це суголосно зі вже згаданою теорією Фідлера: “На думку Фідлера, лідери, що орієнтовані на завдання показують кращих результатів або за дуже сприятливих умов (коли брак якісної комунікації компенсується іншими, сприятливи змінними), або за дуже несприятливих (кризових) умов.”

1.2.10. Висновки про теоретичні положення вивчення лідерства

Розглянувши близько десятка наукових теорій, що по різному підходили до проблеми лідерства, ми упевнились що це дуже плідне поле. І дуже різношерстне.

Ми не намагаємось заново систематизувати наукові напрацювання вчених галузі за останні 150 років. Це надто масштабне завдання в рамках нашого дослідження. Тим паче, що стаття “Rethinking Leadership Theories” (Mango, 2018) виконує цю задачу краще.

Ми лиш хочемо підібрати таку теоретичну базу, яка буде підкріплювати припущення нашого дослідження. При цьому враховуючи, що ми не можемо охопити весь спектр наукової думки по цій темі.

Втім, варто відзначити деякі значущі закономірності в розумінні лідерства різними вченими. Можна вважати ці наукові розробки нашим теоретичним обґрунтуванням та базисом.

Спробуємо створити “портрет ідеального лідера”, користаючись постулатами згаданих наукових теорій.

Лідер має:

1. Вміти вибудовувати особисті стосунки з послідовниками та підтримувати їхнє особисте зростання (Bass, Avolio, 1994);
2. Прагнути до демократичного стилю керівництва (Likert, 1961);
3. Відповідати ситуації, яка виникла (Fiedler, 1967);
4. Бути моральним прикладом, заохочувати справедливість та чесність серед підлеглих (Brown, Treviño, 2006);
5. Вміти адаптуватись до викликів, допомагати справлятися з ними підлеглим (Heifetz, 1994);
6. Бути харизматичним, що передбачає подання морального та поведінкового прикладу (House, 1977);
7. Покладатись лише на власні переконання та бути чесним із самим собою (George, 2003);
8. Ставити потреби інших понад власні (Greenleaf, 1977);
9. Вміти винагороджувати та карати (Berns, 1978);

Прочитавши цей перелік декілька разів ми бачимо, що, хоча він доволі вимогливий до звичайної людини, він не є суперечливим. Деякі пункти взаємоузгоджуються, інші ж вважаються допустимими в межах однією особистості. Дозволимо собі ще раз процитувати статтю “Rethinking Leadership Theories” (Mango, 2018): “Існує багато неповних поглядів на лідерство”; “Кожна теорія пропонує унікальний погляд на лідерство, який

допомагає нам вивчити один або кілька аспектів лідерства”. “Кілька теорій лідерства не дають зрозуміти загальну картину лідерства через надмірний акцент, який приділяється одному аспекту за рахунок інших аспектів лідерства” (House, Aditya, 1997).

1.3. Висновки до Розділу 1

З усього вищеприведеного, можна зробити декілька значущих висновків:

1. ціннісні орієнтації (цінності) є всепроникними та всеохопними явищами, їхнє значення важко (неможливо) переоцінити, вони мають вплив на мотивацію та діяльність кожної людини.
2. лідерські якості складне поняття, яке зумовлене багатьма факторами. Цими факторами є в тому числі ціннісні орієнтації.

Набір ціннісних орієнтирів впливає і на стиль лідерства. Прагнення влади може спричиняти ухил до авторитарних стилів, орієнтація ж на чесність та справедливість схиляє до етичного лідерства.

Загалом, проаналізувавши майже десяток наукових теорій, що присвячені проблемі лідерства, помітно, що лідером простіше “бути”, ніж “стати”. Вимоги до лідера, що були зазначені в пункті 1.2.10. вимагають значно більшого, ніж “виконання інструкції для хорошого лідера”. Необхідно відповідати зокрема і ціннісним вимогам. Погоджуватись з кожним цим пунктом та прагнути до втілення.

Зокрема, теорії таких вчених як (Bass, Avolio, 1994), (Brown, Treviño, 2006), (House, 1977), (George, 2003), (Greenleaf, 1977) так чи інакше відводять чинне місце ціннісним орієнтаціям. Їхні теорії лідерства просто немислимі та неможливі без відповідного набору цінностей у відповідних людей.

Саме цей набір цінностей та їхній взаємозв'язок ми й будемо досліджувати.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

2.1 Обґрунтування методів дослідження зв'язку ціннісних орієнтацій та лідерських якостей молоді

Метою дослідження було встановити такі зв'язки, які є статистично значущими між ціннісними орієнтаціями (представленими десятьма шкалами) та лідерськими якостями. Лідерські якості вимірювались двома методиками (опис методик буде наведено нижче).

Перша методика ("Діагностика лідерських здібностей" (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)) визначає загальний рівень лідерських якостей, інтегруючи всі пов'язані з цим параметри в одну змінну. Другою ж методикою був Багатофакторний опитувальник лідерства (В.М. Bass & В.І. Avolio), який, як відчутно з назви, є багатофакторним. Сім факторів є практичним продовженням теоретичних положень, які були висунуті в концепції трансформаційного лідерства. Детальніше про цю теорію було згадано в теоретичній частині даної кваліфікаційної роботи.

Було залучено 35 респондентів, з них - 14 чоловічої статі та 21 жіночої (40% та 60% відповідно). Вікова група, яка була охоплена в дослідження становить діапазон від 17 до 22 років.

Згадані вище методики були згруповані в один опитувальник та розбиті на три чотири логічні розділи. На початку дослідження знаходиться стандартне звернення до респондентів з проханням взяти участь в дослідження. Наступним слідує два питання для визначення статі та віку. Ці два запитання разом із привітанням складають перший логічний розділ.

Другий логічний розділ включає методику "Діагностика індивідуальних цінностей" Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької та Е.

Дубовської) зі скороченою інструкцією, де вказуються словесні пояснення відповідей, які виражені знаками в шкалі від (-1) до (7).

Третій логічний розділ включав методику “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) та скорочене пояснення до неї.

Четвертий логічний розділ вміщав Багатофакторний опитувальник лідерства (B.M. Bass & B.J. Avolio).

Всі методики є перевіреним та науково доведеними інструментами, що є підходящими, з огляду на поставлене за мету дослідження завдання. Автори деяких методик також були теоретиками, чиї напрацювання лягли в основу нашого дослідження. Практичні ж надбання допомогли зреалізувати емпіричну складову. Ми вбачаємо позитивну складову в такій теоретично-практичній єдності.

Питання всіх методик були згруповані в один опитувальник, що спростило кодування респондентів та унеможливило плутанину в співставленні відповідей з різних опитувальників.

На нашу думку, наявна кількість респондентів (35 осіб) достатня для виявлення значущих статистичних зв’язків. Вибірка такого розміру дозволяє проводити різноманітні види аналізу даних.

Об’єктивність дослідження забезпечується сліпим та анонімним підбором респондентів. Єдиною фактичною вимогою була відповідність опитуваного віковому проміжку в 17-23 роки. Статеве співвідношення також є доволі збалансованим (40/60%), що дозволяє говорити про дослідження саме вікової групи, а не вікової групи в межах статі.

Для обробки результатів був використаний статистичний пакет програми SPSS для обчислення середніх значень, обрахунку кореляцій, визначення їхньої сили, надійності та спрямованості.

Дані, які були отримані в результаті проведеного опитування, мають числове вираження та є зручними для статистичного обрахунку.

Недоліком цих методик є те, що вони збирають дані, які засновані на самозвіті респондентів, який є суб'єктивним за визначенням. Втім, особливо в контексті лідерських якостей та ціннісних орієнтацій зокрема - суб'єктивізм явище неунікнення. На жаль чи на щастя, сучасна психологічна наука не здатна об'єктивно заміряти лідерство чи цінності. Ми на себе теж не беремо таку амбітну задачу.

2.2 Загальний опис методик дослідження зв'язку ціннісних орієнтацій та лідерських якостей студентів

Цілі дослідження:

1. Визначення впливу ціннісних орієнтацій на лідерські якості.
2. Визначення сили цього впливу.

Завдання дослідження:

1. Пошук методик, які дозволяють виміряти такі параметри, що є актуальними для цілей дослідження.
2. Збір емпіричних даних: проведення дослідження серед зазначеної вікової групи.
3. Обробка даних: обрахунок “сирих даних” згідно з ключами до методик. Для обробки була використаний табличний процесор Microsoft Excel. Це спростило подальшу роботу з даними вже в програмі SPSS.
4. Аналіз результатів: використовуючи програму SPSS встановити наявність чи відсутність кореляцій, довести чи спростувати їхню статистичну значущість, виявити напрямок таких зв'язків та їхню достовірність.
5. Висновок: Аналіз результатів роботи та викладення висновків, що ґрунтуються на цьому аналізі.

2.2.1 Методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца (адаптація О. Тихомандрицької та Е. Дубовської)

Методика “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца включає 58 питань та утворює 10 шкал цінностей. Кожне питання охоплює значення від 7 до -1, де 7 - цінність є важливою та відповідаю погляду на життя респондента, 0 - байдужа респонденту, а -1 - є протилежна поглядам респондента. Всі питання групуються в 10 шкал, шляхом обрахування середнього арифметичного відповідей на питання, що включені в одну шкалу. Найвищі значення визначають найважливіші цінності, як правило це одна дві шкали, хоча деякі респонденти можуть мати і значно більше ключових цінностей.

При значень шкал в методиці “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца, утворюються 10 шкал, які мають свої пояснення в методиці.

Шкали методики “Діагностика індивідуальних цінностей” Ш. Шварца:

Саморегуляція(самостійність). *Мотиваційна мета* - незалежні, автономні думки і дії, керівництво власними поглядами. Цінності: свідомість існування, мудрість, самостійність, цілеспрямованість, самостійна постановка цілей, відповідальність, успіх.

Стимулювання (повнота життєвих відчуттів). *Мотиваційна мета* - новизна і змагання в житті. Цінності: свобода, творчість, різноманітне життя, широта поглядів, відвага, життєрадісність, допитливість.

Гедонізм. *Мотиваційна мета* - задоволення, чуттєва насолода, насолода життям. Цінності: насолода життям, турбота про себе, охайність, задоволення.

Досягнення. *Мотиваційна мета* - досягнення особистого успіху за допомогою прояву компетентності, отримання соціального схвалення.

Цінності: насиченість життя, самоповага, здоров'я, компетентність, репутація, інтелект.

Влада. Мотиваційна мета - досягнення соціального статусу, престижу і панування над людьми. Цінності: соціальна влада, багатство, соціальне визнання, влада, впливовість.

Безпека. Мотиваційна мета - стабільність, безпека і гармонія суспільства, сім'ї та самого індивіда. Цінності: рівність, соціальний порядок, національна безпека, мир на Землі, традиції, безпека сім'ї, соціальна справедливість.

Конформність. Мотиваційна мета - обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування і норми. Цінності: ввічливість, самодисципліна, помірність, смирення, повага старших, прийняття життя, яким воно є, чесність, слухняність.

Традиції. Мотиваційна мета - повага і підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих в певній культурі, релігії. Цінності: духовність, почуття вдячності, єднання з природою, захист навколишнього середовища, доброзичливість, благочестя, релігійність.

Прихильність (Доброзичливість). Мотиваційна мета - підтримка і підвищення благополуччя людей, з якими людина перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки. Цінності: справжня любов, вірна дружба, естетична насолода, відданість, поблажливість.

Самоорієнтація (Універсалізм). Мотиваційна мета - розуміння, терпимість і підтримка благополуччя всіх людей, природи та власного «Я». Цінності: згода з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

2.2.2 “Діагностика лідерських здібностей” (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Опитувальник пропонує 50 тверджень, на кожне з яких провонується бінарна відповідь (у форматі “так/ні” або більш розлогих тверджень). При

співпадинні наданої відповіді із ключем опитувальника респонденту нараховується бал. Кількість балів сумується. В залежності від кількості балів - присуджується ступінь вираженості лідерських якостей:

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.

2.2.3 “Багатофакторний опитувальник лідерства” (Bass, B. M., & Avolio, B. J.)

Даний опитувальник складається із 21 питання, кожне з яких необхідно оцінити за 5-ти бальною шкалою: 0 = не на всіх; 1 = тільки в той час; 2 = іноді; 3 = досить часто; 4 = часто, якщо не завжди.

Кожне питання відповідає одній із семи шкал-факторів. Три питання складають питання для однієї шкали. В кінці опитувальника наведений ключ, за яким необхідно провести відповідні розрахунки та перелік цих факторів. Нижче ми наведемо опис цих факторів(без ключа), які є складовими багатофакторної моделі трансформаційного лідерства.

Фактор 1. Вплив. Вказує, чи може людина сформувати довіру до себе і виступати в якості авторитету при необхідності транслювати свої ідеї.

Фактор 2. Натхнення. Вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети.

Фактор 3. Інтелектуальна стимуляція. Показує ступінь, в якій людина може заохочувати інших до творчого та креативного підходу при вирішенні завдань. Створює середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності і самореалізовуватися.

Фактор 4. **Індивідуальний підхід.** Показує ступінь, в якій людина демонструє зацікавленість в інших людях, здатна знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини.

Фактор 5. **Мотивація.** Показує, в якій мірі людина мотивує людей на досягнення мети, формує образ результату, позначає його критерії, чітко обумовлює очікування.

Фактор 6. **Управління.** Оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети. Задовольняється він формальними показниками або прагне зробити групову роботу максимально ефективною.

Фактор 7. **Надання самостійності.** Показує, чи схильна людина все робити самостійно або готова правильно і ефективно організувати групову роботу для досягнення мети.

Високі здібності 9–12 балів; помірні здатності 5–8 балів; низькі здібності 0–4 бали.

2.3 Результати дослідження

Результати нашого дослідження загалом вкладаються в теоретичну парадигму та є логічними навіть на базовому рівні. Залежності, що були встановлені, є статистично достовірними. Втім, взаємоз'язки між змінними є складними, нелінійними та такими, що залежать від багатьох факторів. Ми не беремо на себе завдання встановити остаточну природу цих зв'язків. Наше дослідження має на меті стати шаблоном в досягненні такої мети.

2.3.1 Зв'язок цінності Влади та Загальної шкали лідерства

Було проведено кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, який встановив помірно-середню кореляцію на рівні $r=0.413$ (Таблиця 2.1). Втім, ці значення все ж є вкрай цінними, адже статистична значущість складає 0.007. Тобто $p = 0.007$. Одностороння значимість дещо підвищила

статистичну значущість. Припущення про однозначний характер зв'язку дозволило встановити цей параметр.

Таблиця 2.1

Кореляції

			Vlada	Diagnostikalid
ро Спірмена	Vlada	Коефіцієнт кореляції	1,000	,413**
		Знч. (1-сторон)	.	,007
		N	35	35
		Коефіцієнт кореляції	,413**	1,000
	Diagnostikalid	Знч. (1-сторон)	,007	.
		N	35	35
		Коефіцієнт кореляції	,413**	1,000
		Знч. (1-сторон)	,007	.

**. Кореляція значина рівні $p < 0.01$ (1-стороння)

Отже, хоча кореляція і не є значною ($r < 0.5 < 0.7$), але $p < 0.01 < 0.05$. Значення p на рівні $p < 0.05$ дозволяє говорити про статистичну значущість. Тобто, при наявності лише п'ятивідсоткової вірогідності випадковості отриманих значень ми вважаємо їх такими, які є статистично значущими. Рівень $p < 0.01$ дає лише 1% випадкового результату. Наші ж результати ще достовірніші - на рівні $p < 0.007$. Тобто, є лише 0.7% вірогідність випадкового отримання даних результатів. Хоча наука вимагає точно і ми

не можемо нехтувати навіть такими близькими до похибки значеннями, все ж, ми наголошуємо на статистичній достовірності отриманих даних.

В даному випадку сила кореляції (r) є вторинною, по відношенню до статистичної значущості (p).

Подальші результати матимуть схожий характер. Адже зв'язки, які ми досліджували є складними як в дослідженні, так і в розумінні. Тому критерієм результатів була статистична значущість.

2.3.2 Факторний аналіз, обґрунтування та опис результатів

Через значну кількість методик в опитуванні (три) ми отримали велику кількість змінних. Якщо бути точним, то 18 – 10 з яких є ціннісними шкалами, а 8 шкалами лідерських якостей. Після проведення числених маніпуляцій з даними (серед яких були різноманітні методи кореляції, регресії та кластеризації), які не дали помітних результатів - було прийнято рішення про зменшення кількості факторів. Для цього ми скористались методом факторного аналізу та подальшої факторизації.

“Communalities” (Таблиця 2.2) показує яку частку дисперсії кожної змінної пояснюють фактори, що були виділені. Це значення знаходиться в стовпці “Extraction”. Майже всі значення знаходяться в проміжку від 0.6 до 0.8, що є хорошим результатом і свідчить про те, що витягнуті фактори добре пояснюють варіацію майже всіх змінних.

Таблиця 2.2

Communalities

	Initial	Extraction
Zscore(Samoreg)	1,000	,651
Zscore(Stimul)	1,000	,770
Zscore(Gedonism)	1,000	,666
Zscore(Dosyagn)	1,000	,611

Zscore(Prukhulnist)	1,000	,652
Zscore(Samoorientatsia)	1,000	,541
Zscore(Vpluv)	1,000	,540
Zscore(Natkhennya)	1,000	,806
Zscore(IntelStimul)	1,000	,755
Zscore(InduvidPidhid)	1,000	,802
Zscore(Motivatia)	1,000	,760
Zscore(Upravlinnya)	1,000	,808
Zscore(Nadannyasamosti ynosti)	1,000	,774

Extraction Method: Principal Component Analysis.

“Total Variance Explained” (Таблиця 2.3) демонструє кумулятивний відсоток пояснення. Під кумулятивністю розуміється накопичувальний ефект. Тобто відсоток поясненої дисперсії на рівні 70.288% є накопиченим відсотком перших 4 компонентів. Дане значення є доволі високим та свідчить про адекватність побудованої моделі.

Таблиця 2.3

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,751	28,851	28,851	3,751	28,851	28,851
2	2,889	22,223	51,074	2,889	22,223	51,074
3	1,366	10,505	61,579	1,366	10,505	61,579
4	1,132	8,708	70,288	1,132	8,708	70,288

5	,979	7,527	77,815			
6	,762	5,861	83,676			
7	,574	4,413	88,089			
8	,380	2,921	91,010			
9	,335	2,579	93,589			
10	,318	2,443	96,031			
11	,228	1,757	97,789			
12	,185	1,425	99,214			
13	,102	,786	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Також, згідно критерієм Кайзера лише компоненти зі значенням $eigenvalue > 1$ мають цінність.

Попередній факторний аналіз показав 71.159% пояснення дисперсії 5 компонентами. З факторного аналізу були виключені деякі змінні ціннісної шкали. Тобто такі цінності, об'єднання яких з іншими шкалами не мало достатнього теоретичного обґрунтування.

“Component Matrix” (Таблиця 2.4) показує так зване факторне навантаження, тобто кореляції кожної окремо взятої змінної із кожним з-поміж чотирьох виділених факторів. Навантаження на рівні ± 0.5 вважаються такими, що є суттєвими (як і в будь якій кореляції, важливе значення по модулю, то $(+0.5)=(-0.5)$).

Таблиця 2.4

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Zscore(Samore g)	,724	-,250	,230	-,107

Zscore(Stimul)	,800	-,201	-,079	-,290
Zscore(Gedoni sm)	,593	-,262	,135	,478
Zscore(Dosyag n)	,760	-,174	,060	-,022
Zscore(Prukhu lnist)	,753	-,241	,158	,038
Zscore(Samoo rientatsia)	,630	-,336	,130	-,119
Zscore(Vpluv)	,344	,360	,062	,537
Zscore(Natkhn ennya)	,427	,574	-,408	,357
Zscore(IntelSti mul)	,440	,649	-,195	-,320
Zscore(Induvi dPidhid)	,369	,674	-,189	-,419
Zscore(Motiva tia)	,233	,815	-,097	,178
Zscore(Upravli nnya)	-,071	,515	,722	,126
Zscore(Nadan nyasamostiyno sti)	-,068	,500	,684	-,226

Як видно з таблиці, деякі фактори краще корелюють з ціннісними шкалами, інші ж - зі шкалами лідерства. Детально проаналізувавши

факторні навантаження та виявивши найбільш значущі - ми виділили 4 фактори.

Ці фактори умовно можна розділити на “ціннісні” та “лідерські”. Адже “змішування” змінних цих двох груп ми не вважали за доцільне.

2.3.2.1. Факторизація

Об'єднання факторів має бути обґрунтоване не лише математично, але й теоретично. Тобто, кореляція змінних з одним і тим самим фактором має вкладатись в теоретичні положення та/або в загальну логіку дослідження. Приміром, поєднати між собою змінні (IntelStimul) та (Gedonism) технічно можливо та обґрунтоване, їхні факторні навантаження складають 0.440 та 0.593 по відношенню до першого фактору. Але, це не матиме жодного практичного сенсу, адже ці змінні, хоча і мають деякий рівень кореляції в межах одного фактору, не мають теоретичного підґрунтя для об'єднання.

Саме такими міркуваннями ми керувались при виділенні наступних чотирьох факторів.

Нижче будуть наведені формули об'єднання змінних у фактори. Кожна формула включає в себе назву фактору, змінні, їхні коефіцієнти та формулу для розрахунку. Коефіцієнти були використані для більшої точності, адже знаходження простого середнього з обраних змінних гарантує меншу точність результатів.

Перший фактор було названо “Цілеспрямованість” (Таблиця 2.5), так як він поєднував в собі цінності Саморегуляції та Досягнення. Ми трактуємо їх як такі, що мають спільну мотиваційну мету - постановку цілей та їхнє досягнення.

Таблиця 2.5

Назва фактору	Змінні	Коеф	Формула
ZFactor1/Цілеспрямованість	Samoreg Саморегуляція; Dosyagn/Досягнення	0.724; 0.760	$ZFactor_1 = (0.724 \times Zscore(Samoreg)) + (0.760 \times Zscore(Dosyagn))$

Другий фактор отримав назву “Задоволення” (Таблиця 2.6) і поєднує в собі ціннісні змінні Гедонізму та Стимулювання. Обґрунтувати їх об’єднання теоретично було просто. За визначенням, що подаються як пояснення до шкал опитувальника, Гедонізмом називається прагнення до задоволення, до чуттєвих насолод; Стимулювання ж це прагнення до нового досвіду та нових задоволень. Стала очевидна не лише математична, але й теоретична подібність.

Таблиця 2.6

Назва фактору	Змінні	Коеф	Формула
ZFactor2/Задоволення	Gedonism Гедонізм; Stimul Стимулювання	0.593; 0.800	$ZFactor_2 = (0.593 \times Zscore(Gedonism)) + (0.800 \times Zscore(Stimul))$

Третій фактор отримав назву “Харизматичне лідерство” (Таблиця 2.7). В нього увійшло 4 змінних шкал лідерства. А саме: Натхнення, Інтелектуальна стимуляція, Індивідуальний підхід та Мотивація. Нижче наведені визначення цих факторів, які зазначені в опитувальнику.

Натхнення. Вимірює ступінь, в якій людина здатна використовувати символи і образи, щоб стимулювати роботу інших, підштовхнути до дій, долати перешкоди на шляху досягнення мети.

Інтелектуальна стимуляція. Показує ступінь, в якій людина може заохочувати інших до творчого та креативного підходу при вирішенні завдань. Створює середовище в колективі, яке дозволяє людям виявляти свої здібності і самореалізовуватися.

Індивідуальний підхід. Показує ступінь, в якій людина демонструє зацікавленість в інших людях, здатна знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини.

Мотивація. Показує, в якій мірі людина мотивує людей на досягнення мети, формує образ результату, позначає його критерії, чітко обумовлює очікування.

Як можна побачити, їхні значення дуже подібні або як мінімум суміжні. Поняття Мотивація та Натхнення співпадають практично повністю. Інтелектуальна стимуляція доповнює два попередньо згаданих поняття. Індивідуальний підхід можна інтерпретувати, як здатність надихнути конкретну особу, у певний особливий спосіб. Так як кожна особистість є унікальною, то і підхід має бути унікальним, особистим, індивідуальним.

На нашу думку, доречно назвати людину, що є носієм таких чеснот, Харизматичним лідером. Звідси й з'явилась назва для відповідного новоствореного фактору. Хоча кількість змінних, що його утворює, значна. Але, як ми вже переконались, теоретично їх зв'язок можна легко пояснити. Саме теоретичною логікою ми керувались, виводячи цей фактор, адже факторне навантаження свідчило про інші зв'язки.

Таблиця 2.7

Назва фактору	Змінні	Коеф	Формула
ZFactor3/Харизматичне лідерство	Natkhnennya Намхнення; IntelStimul Інтелектуальна стимуляція; InduvidPidhid Індивідуальний підхід; Motivatia Мотивація	0.574; 0.649; 0.674; 0.815	$ZFactor_3 = (0.574 \times Zscore(Natkhnennya)) + (0.649 \times Zscore(IntelStimul)) + (0.674 \times Zscore(InduvidPidhid)) + (0.815 \times Zscore(Motivatia))$

Четвертий фактор отримав назву “Функціональне лідерство” (Таблиця 2.8). Він складається із лідерських шкал Управління та Надання самостійності. Нижче наведені їхні визначення, згідно з текстом опитувальника.

Управління. Оцінює те, як людина управляє процесом досягнення мети. Задовольняється він формальними показниками або прагне зробити групову роботу максимально ефективною.

Надання самостійності. Показує, чи схильна людина все робити самостійно або готова правильно і ефективно організувати групову роботу для досягнення мети.

Ці аспекти трансформаційного лідерства фокусуються на управлінні та ефективному керуванні - конструктивності. Тобто такий лідер спрямовує

свої зусилля на досягнення певних цілей, роблячи групу функціональною. Протилежністю є дисфункціональний лідер або ж деструктивний.

Враховуючи величину факторного навантаження та теоретичне обґрунтування було прийняте рішення про об'єднання цих лідерських шкал в один фактор - "Функціональне лідерство".

Таблиця 2.8

Назва фактору	Змінні	Коеф	Формула
ZFactor4/Функціональне лідерство	<i>Upravlinnya</i> <i>Управління;</i> <i>Nadannnyasamos</i> <i>іynosti</i> <i>Надання</i> <i>самостійності</i>	0.722; 0.684	$ZFactor_4 = (0.722 \times Zscore(Upravlinnya)) + (0.684 \times Zscore(Nadannnyasamos\ iynosti))$

В результаті проведених маніпуляцій із даними ми отримали чотири фактори, кожен з яких об'єднує в собі від 2 до 4 різних змінних. Два фактори об'єднують шкали ціннісних орієнтацій, два інших - шкали лідерських якостей.

Початковим припущенням було те, що вдасться знайти більш значущі зв'язки, провівши кореляційний аналіз між наявними змінними та новоствореними факторами. Результати цього кроку будуть описані в наступних пунктах.

2.3.2.2 Перевірка нормальності розподілу. Тест Колмогорова-Смірнова.

Для перевірки нормальності розподілу утворених факторів було проведено Тест Колмогорова-Смірнова (К-С). Нижче наведені результати цього тесту (Таблиці 2.9 та 2.10).

Таблиця 2.9

Одновибірковий критерій Колмогорова-Смірнова

		Цілеспрямованість	Задоволення	Харизматичне лідерство
N		35	35	35
Нормальні параметри ^{a,b}	Середнє	,0000	,0000	,0000
	Стд. відхилення	1,37508	1,15186	2,20095
Різниця екстремумів	Модуль Позитивні	,109	,087	,115
	Негативні	,072	,081	,090
		-,109	-,087	-,115
Статистика Колмогорова-Смірнова	Z	,642	,515	,678
Асимпт. (двустороння)	знч.	,804	,954	,747

Таблиця 2.10

Одновибірковий критерій Колмогорова-Смірнова

		Функціональне лідерство
N		35
Нормальні параметри ^b	Середнє	,0000
	Стд. відхилення	1,24060
	Модуль	,137
Різності екстремумів	Позитивні	,072
	Негативні	-,137
Статистика Z Колмогорова-Смирнова		,808
Асимпт. знч. (двустороння)		,531

а. Порівняння із нормальним розподілом

б. Оцінюється по даних

Основними значеннями, на які варто звернути увагу це “Z Колмогорова-Смірнова” (Z) та Асимптоматичне значення (p).

Z-значення показує статистичне значення, що відображає ступінь відхилення емпіричного та нормального розподілу змінної. При значеннях, які менші за 1.0 - розподіл вважається таким, що близьким до нормального. Тобто різниця між фактичним та гіпотетичним розподілом даних або відсутня, або вкрай мала.

Другим показником є р-значення. В даному випадку, при $p > 0.05$ ми не маємо підстав відхиляти гіпотезу про нормальність розподілу. При $p < 0.05$ - є підстави вважати, що розподіл не є нормальним.

Для зручності, нижче наведено перелік факторів та значення, що були отримані внаслідок проведеного тесту.

Таблиця 2.11

Назва фактору	Z-значення	p-значення
Цілеспрямованість	0.642	0.804
Задоволення	0.515	0.954
Харизматичне лідерство	0.678	0.747
	0.808	0.531

Всі Z-значення менші за 1.0, що свідчить про відсутність статистично значущих відхилень від нормального розподілу.

Всі р-значення на рівні $p > 0.05$, що свідчить про відсутність підстав відхиляти гіпотезу про нормальність розподілу.

Значення факторів мають нормальний розподіл. Факторизація мала успіх.

2.3.3 Кореляції

Проведено нову серію кореляційного аналізу. Нижче наведено обрані статистично значущі результати.

Таблиця 2.12

Кореляції

			Zscore(Traditsii)
tau-b Кендала	Функціональне лідерство	Коефіцієнт кореляції	-.321

Zscore(Traditsii)	Знч. (1-сторон)	,004
	N	35
	Коефіцієнт кореляції	1,000**
	Знч. (1-сторон)	.
	N	35

** . Кореляція значима на рівні 0.01 (1-стороння).

Таблиця 2.13

Кореляції

	Zscore(Stimul)	Zscore(IntelStimul)
Кореляція	1	,339*
Пірсона		
Zscore(Stimul)		,023
Знч.(1-сторон)		
N	35	35
Кореляція	,339*	1
Пірсона		
Zscore(IntelStimul)	,023	
Знч.(1-сторон)		
N	35	35

*. Кореляція значима на рівні 0.05 (1-сторон.).

Між змінною “Функціональне лідерство” та цінністю Традицій виявлено значущу кореляцію на рівні $p < 0.01$ ($p = 0.004$), при $r = -0.321$ (Таблиця 2.12). Це свідчить про статистично значущу помірну обернено пропорційну залежність. Хоча сила кореляції і не є помітною, втім, дана модель має лише 0.4-відсоткову вірогідність того, що її результати були отримані випадково. Тобто її можна вважати такою, яка є достовірною.

Між лідерською шкалою Інтелектуальна стимуляція та цінністю Стимулювання виявлено значущу кореляцію на рівні $p < 0.05$ ($p = 0.023$), при $r = 0.339$ (Таблиця 2.13). Сила кореляції також є помірною. Більші значення p є достатніми аби вважати зв’язок достовірним.

2.4 Висновки до Розділу 2

Хоча теоретичні положення доволі однозначно говорять про зв’язок цінностей та лідерських якостей, виявити їх статистичними методами виявилось непростю задачею. Можна припустити, що зв’язки є набагато складнішими. В межах нашого дослідження ми не могли врахувати їх всі.

Було використана велика кількість методів статистичного аналізу, які були детально описані в Розділі 2. Результати його ми вважаємо статистично значущими та такими, що відповідають теоретичним положенням. Втім, очікувалось на виявлення більш однозначним та очевидних зв’язків.

Наступні дослідження має сенс проводити у вибірках, які підібрані за кількома критеріями. Приміром, єдиною вимогою до нашої вибірки був віковий діапазон (17-23 роки). Більш вузьке дослідження можна спрямувати на дослідження цієї ж віковою вибірки, але зі статевою специфікою, рівнем соціального благополуччя тощо.

ВИСНОВКИ

Метою нашого дослідження було встановити наявність чи відсутність статистично значущих зв'язків між цінностями та лідерськими якостями. Наступним необхідно було встановити та описати характер цих зв'язків.

Враховуючи все вищеописане, ми стверджуємо про наявність таких зв'язків. Їхній детальний опис подано в Розділі 2. Скорочений же ми подаємо нижче.

В результаті проведеного дослідження були виявлені деякі статистично значущі зв'язки між шкалами лідерства та шкалами цінностей. А саме, цінність Влади прямопропорційно впливає на узагальнену шкалу лідерства. Загалом це вкладається в теоретичні положення та початкову гіпотезу. Люди, для яких влада, домінування та перевага над іншими є цінністю закономірно стають лідерами.

Виявлено оберненопропорційний зв'язок між цінністю Традицій та “Функціональним лідерством”. Цей результат також вкладається в теоретичні положення, адже традиціоналізм пов'язаний з покорою, деякою мірою конформізму та небажання змінювати статус-кво. Традиції це за визначенням відсутність бажання до змін.

Виявлено прямопропорційну залежність між лідерською шкалою Інтелектуальної стимуляції та цінністю Стимуляції. Ці поняття насправді дуже подібні між собою (не тільки спільним словом “стимуляція”). Цінність стимулювання є по суті цінністю творчості та новизни, бажання

різноманітності, допитливості та свободи. Інтелектуальна ж стимуляція виражає ступінь здатності лідера заохочувати підлеглих до допитливості, пошуку креативного, нового рішення.

Враховуючи все вищезгадане, ми вважаємо результати нашого теоретичного та емпіричного дослідження такими, що є логічними та закономірними.

Важливо також зазначити, що ми не претендуємо на вичерпну відповідь в даній темі. Ми лише сподіваємось, що наша робота стане підґрунтям для нових досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горбунова В. В. Ціннісно-рольова реконструкція особистісної проблематики / В. В. Горбунова // Практична психологія та соціальна робота: наук. практ. та освіт.-метод. журн. -- К. : Соціс-Прес, 2012. - №12. - С. 46-50.
2. Гусєв А. М. Ціннісні орієнтації особистості. - К.: Вища школа, 1999. - 136 с.
3. Гуторов О. І. Основи соціології: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. - К.: Знання, 2009. - 287 с., с. 21.
4. Оніщук В. В. Психологія цінностей. - К.: Ліст, 2003. С. 10.
5. Рибак О.С. Цінності та ціннісні орієнтації, їхнє значення у розвитку особистості // Вісник Львівського університету. Серія : Психологічні науки. - 2017. - Вип. 1. - С. 105-113.
6. Стоколос О. М. Психологія ціннісних орієнтацій особистості. - К.: Наукова думка, 2006. С. 12.
7. Тит Лівій, Ab Urbe Condita, III, 26-29. (лат.).
8. Allport G. W. The Nature of Prejudice. - Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1954. P. 26.
9. Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations.
10. Bass B.M. & Avolio B.J. (1995). The multifactor leadership questionnaire leader 5x-short. Palo Alto, CA: Mind Garden.
11. Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press.
12. Berne, E. (1964) Games People Play: The Psychology of Human Relationships. Grove Press, New York.

13. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions.
14. Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
15. Douglas McGregor Human Side Of Enterprise // Management Review. № 11. 1957. 41-49 pp.
16. Feather N. T. Values, attitudes, and behavior. - New York: Elsevier, 1982. P. 1.
17. Fiedler, F.E. (1967) A Theory of Leadership Effectiveness, New York: McGraw-Hill.
18. Flanigan, J. (2017). Philosophical Methodology and Leadership Ethics. Leadership, 1-24.
19. George, B. (2003). Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
20. Greenleaf, R.K. (1977) Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press, New York.
21. Heifetz, R. (1994). Leadership without Easy Answers. Cambridge, MA: Belknap Press.
22. Hill, S. (2016). Team leadership. In P. Northouse (Ed.), Leadership: Theory and Practice (7th ed., pp. 363-396). Thousand Oaks, CA: Sage.
23. Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a Dormant Concept.
24. House, R. J. (1977). A 1976 Theory of Charismatic Leadership. Faculty of Management Studies, University of Toronto.
25. House, R., & Aditya, R. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? Journal of Management, 23, 409-473.
26. Huang, L., & Paterson, T. (2017). Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance. Journal of Management, 43, 1157-1184.
27. Likert, R. (1961). New Patterns of Management. McGraw-Hill.

- 28.Mango, E. (2018) Rethinking Leadership Theories. Open Journal of Leadership, 7, 57-88p.
- 29.Mihelic, K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical Leadership. International Journal of Management & Information Systems, 14, 31-42.
- 30.Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications.
- 31.Rokeach M. The nature of human values. - New York: Free Press, 1973. P. 5.
- 32.Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 25, pp. 1-65). - New York: Academic Press, 1992. P. 2.
- 33.Schwartz, S. H. (2006). A Theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications.
- 34.Seltzer, J., & Bass, B. M. (1990). Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration. Journal of Management, 16, 693-703.
- 35.T. Robert S. Broughton: The Magistrates Of The Roman Republic. Vol. 1: 509 B.C. — 100 B.C.. Cleveland / Ohio: Case Western Reserve University Press, 1951. Unveränderter Nachdruck 1968.
- 36.Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1986) The Transformational Leader. Training & Development Journal, 40, 27-32.
- 37.Verplanken, B., & Holland, R. W. (2002). Motivated Decision Making: Effects of Activation and Self-Centrality of Values on Choices and Behavior.
- 38.Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen. 1921. B. 1. P. 241.