

SAVILYDERYSTĖ JŪRŲ VERSLE: PASAULIETINĖS IR TRANSCENDENTINĖS VERTYBĖS

Saulius Lileikis

Lietuvos aukštoji jūreivystės mokykla

Anotacija

Savilyderystė, kaip į save nukreipta lyderystė, pagrįsta visą žmogų pripažįstančiomis vertybėmis, atsižvelgiant į visus jo prigimtinis poreikius siekti ne tik sociobiologinio jų tenkinimo, bet ir Dievo, nelygstamais idealais pagrįsto dvasingumo, kilnumo, aukštesnės prasmės. Ugdytis vertybes padeda sekimas lyderiais, įskaitant dvasininkus, kaip moraliniais autoritetais. Tai ypač aktualu ypatingų psichologinių išgyvenimų jūrų versle požiūriu. Vadovo moralinis ir dalykinis autoritetas darbuotojams galioja kaip svarbiausias jų veiklos psichologinis ramstis, o visais profesinio ir asmeninio gyvenimo atvejais – kilni ir labai praktiška transcendentinės reikšmės motyvacija, kai lyderio tapsmas grindžiamas autentišku sekimu Dievu, kaip didžiuoju Lyderiu. Nustatyta nemažai jūrų verslo dalyvių savilyderystės stiprinimo pasaulietinių vertybių pagrindu galimybių. Tėvai, broliai ar seserys, draugai, dvasininkai, TV laidos ir filmai labiau susiję su sociocentrinėmis nei su antropocentrinėmis vertybių formavimu. Transcendentinėms jūrų verslo dalyvių vertybėms reikšmingiausi moraliniai autoritetai yra tėvai, pažįstamas jūrininkas, žmona, dėstytojai, vadovai laive ar uoste, dvasininkas, TV laidos, filmai ir NVO.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: savilyderystė, jūrų verslas, pasaulietinės vertybės, transcendentinės vertybės.

Abstract

Self-leadership as self-directed leadership is based on the values of the whole person according to all his/her natural needs to strive not only for their sociobiological satisfaction, but also for God, a spirituality, nobility, higher meaning based on incomparable ideals. The pursuit of values is aided by following leaders, including clergy as moral authorities. This is especially necessary from a point of view of the special psychological experiences in the maritime business. The moral and business authority of the leader is valid for employees as the most important psychological support for their activities. Transcendental motivation is noble and very practical in all cases of professional and personal life. Ideally, becoming a leader is based on authentic following God as the great Leader. There are many opportunities to strengthen the self-leadership of maritime business participants on the basis of secular values. The difference is that parents, brothers or sisters, a friend, a clergyman, TV shows, and movies are more involved in the formation of sociocentric values. Parents, wife, familiar seafarer, teachers, board leaders or leaders in a port company,

clergyman, TV shows, films, and NGOs are the most significant moral authorities for the transcendent values of maritime business participants.

KEY WORDS: self-leadership, maritime business, secular values, transcendent values.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/mtd.v0i6.2203>

Įvadas

Tyrimo problemos aktualumas. Nuo 2010 m. Tarptautinės jūrų organizacijos Jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normų konvencijos (angl. *STCW Convention*) Manilos pataisose reglamentuojami lyderystės mokymai ir taikymas laivų įgulse (STCW Manila Seafarer Training Amendments..., 2011). Tai politinis poslinkis – greta technologinio pažinimo stiprinti žmogiškąjį veiksni – jūrų verslo dalyvio asmenybę, kuri lemia darbo procesus tiek laive, tiek uosto įmonėje. Poreikis taikyti lyderystę jūrų versle pagrįstas ne tik jūrų politika, bet ir verslo praktiką tiriančiu mokslu, atsižvelgiant į aukštųjų technologijų taikymo laivuose mastą, įgulų mažinimo problemą, darbuotojų santykių tikslinio demokratizavimo poreikį, multikultūrinį įgulų pobūdį dėl įvairių religinių denominacijų bei krikščioniškųjų konfesijų, transformacinės lyderystės įtaką pasaulinės ekonomikos konkurencingumui laivybos sektoriuje, bendradarbiavimo su įgula kompetenciją, palaikančiąją lyderystę, vadovo moralinį bei dalykinį autoritetą laive ir uoste, jūrų verslo dalyvių pasitikėjimo savimi skatinimą, pavojaus sveikatai ir gyvybei mažinimą (Лебедев, 2001; Jezewska, Jaremin, Leszczynska, 2007; Sąlyga, 2007; Gerstenberger, Welke, 2008; Progoulaki, Roe, 2011; Johnsen ir kt., 2012; Vasilovschi, Georgescu, 2012; Vervoort, 2012; Nielsen, Bergheim, Eid, 2013; Roe, 2013; Fjaerli, Overgard, Westerberg, 2015; Lileikis, 2014; 2018).

Apskritai lyderystės sampratų įvairovė moksle – didžiulė. Tačiau jūrų verslo atveju lyderystė vadinama *jūrų lyderyste*, kurią sudaro moralinį bei dalykinį autoritetą turinčio vadovo poveikio pavaldiniams procesas, skatinant jų savilyderystę, saviugdą, profesinį sąmoningumą. Pavaldinių saviugdai reikia tokio lyderio, kuris ne tik suburtų sekėjus, bet ir ugdytų naujus lyderius.

Savilyderystė – į save nukreipta lyderystė, lyderystė sau, grįsta *visą žmogų* pripažįstančiomis vertybėmis, atsižvelgiant į visus jo prigimtinius poreikius

siekti ne tik sociobiologinio jų tenkinimo, bet ir Dievo, nelygstamais idealais pagrįsto dvasingumo, kilnumo, aukštesnės prasmės. Ugdytis vertybes padeda sekimas lyderiais, įskaitant dvasininkus, kaip moraliniais autoritetais. Tai ypač aktualu ypatingų psichologinių išgyvenimų jų versle požiūriu. Be to, tyrimo problemą sudaro šių laikų psichologinė kultūra, kur vertybės, psichoterapinis potencialas viešojoje erdvėje, žiniasklaidoje ir mokslinėse konferencijose veikiau priskiriamas psichiatrams, psichologams bei psichoterapeutams, o ne dvasininkams, nors jau prieš 50 metų didysis psichiatras, vienas moderniosios JAV psichiatrijos kūrėjų Karl'as Menninger'is (1973) paskelbė, kad aukšta dvasininkų darbo kokybė tiesiogiai lemia mažesnę psichikos pacientų skaičių. Būtent dėl krikščioniškojo apaštalavimo (Jamieson, 2016).

Pripažįstamos ir siektinos vertybės žmogui padeda pasitikėti savimi dirbant jų versle. Lyderystė prasideda nuo savilyderystės. Jei žmogus gali vadovauti sau, galės vadovauti ir kitiems. Pabrėžtini jo profesinis sąmoningumas, savarankiškumas ir motyvacija. Be to, savilyderystė, ypač psichologinės savivaldos lygmeniu, aktuali, kai darbuotojui tenka išverti prastą jo viršininko, kuris nėra lyderis, kaip moralinis autoritetas, vadovavimą.

Tyrimo objektas – jų verslo dalyvių pasaulietinės ir transcendentinės vertybės, kaip jų savilyderystės prielaidos.

Tyrimo dalykas – moralinių autoritetų įtaka ugdant minėtas vertybes.

Straipsnio tikslas: nustatyti moralinių autoritetų ugdomosios įtakos ir jų verslo dalyvių pasaulietinių bei transcendentinių vertybių statistiškai reikšmingas koreliacijas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibūdinti ryškesnius jų lyderystės iššūkius vertybių bei moralinių autoritetų atžvilgiu.
2. Atskleisti moralinių autoritetų įtaką pasaulietinių bei transcendentinių vertybių raiškai jų versle.

Tyrimą epistemologiškai pagrindžia šios nuostatos:

- neotomizmas, kuris pirmenybę teikia katalikiškajam personalizmui, akcentuoja dvasinę žmogaus prigimtį ir paskirtį, iškelia žmogų virš kasdienybės, suteikia savilyderystės ugdymosi, derinant antropo-

socio- bei teocentrinį idealą puoselėjant asmenybės profesinio tvaramo kultūrą, pagrindą;

- visybiško ugdymo paradigma, kuri iškelia pasaulietines ir transcendentines vertybes, orientuoja ugdyti visas asmenybės galias biologinių, psichologinių ir dvasinių poreikių edukacinio tenkinimo kontekste (Jovaiša, 2001), sudaro prielaidas savilyderystės raiškai jūrų versle, kur Lietuvoje tradiciškai vyrauja nuo tautybės priklausančios konfesijos – lietuviai paprastai yra katalikai, slavai – ortodoksai stačiatikiai arba sentikiai.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu (anketinės apklausos procedūra), lyginamoji analizė, sintezė.

Tyrimo tipas – empirinis koreliacinis.

Tyrimo organizavimas ir validumas: ugdymo veiksniai moksliniam tyrimui konkretinami, laikantis mikro- ir makroaplinkos kriterijų.

Mikroaplinka:

- šeima (tėvai, broliai, seserys, seneliai), suteikusi pagrindą su pasitikėjimu savimi susijusiai asmenybės saviraidai patiriant moralinį autoritetą;
- įtaką darantys draugai ir greta gyvenantys kaimynai;
- gimnazija ir aukštoji mokykla, būtent mokytojo ar dėstytojo asmenybė (aukštoji mokykla formaliai priklausytų makroaplinkai, tačiau tyrimo požiūriu jos poveikį patogiau analizuoti lygiagrečiai su gimnazijos įtaka).

Makroaplinka:

- žiniasklaida (internetu, knygų, kino filmų, televizijos laidų herojai);
- nevyriausybinės, ypač savanorių, organizacijos (NVO);
- religinė bendruomenė, kurios pagrindiniai atstovai – dvasininkai.

Kai kurie aktualūs ugdymo veiksniai, kurie padeda išgyventi moralinį autoritetą, pridėti kaip skatinantys asmens pasitikėjimą savimi. Tai įvairūs ugdymo veikėjai: autoritetai ikimokyklinėse įstaigose, vadovas pirmajame

darbe ir pirmajame reise laive atliekant profesinės veiklos praktiką, paskiri jūrininkai, gydytojas, psichologas. Kartu tirta galima moralinio autoriteto patirtis kariuomenėje tiesioginio viršininko ir dvasininko, pavyzdžiui, karo kapeliono, įtakos atžvilgiu.

Vertybinę jūrų verslo dalyvių orientaciją – pagrindinę jų gyvenimo kryptį – rodo laisvas jų apsisprendimas siekti atitinkamų vertybių. Remiantis aksiologiniais tyrimais, vertybių skalei sudaryti skiriamos šios vertybių grupės:

- antropocentrinės: valdžia, pinigai, sveikata, saviraiška, atsakomybė;
- sociocentrinės: šeima, darbas, draugai, taika, teisingumas;
- transcendentinės: tikėjimas, viltis, meilė, Dievas, darna (Bitinas, 2004; Žukauskienė, Viršilas, 2005).

Minėtos antropocentrinės ir sociocentrinės vertybės, greta transcendentinių, laikomos pasaulietinėmis.

Diagnostinio tyrimo statistinė imtis – 138 jūrų verslo dalyviai, studijavę įvairiuose Lietuvos aukštosios jūreivystės mokyklos kursuose pagal skirtingas iššestinių studijų programas. Tyrimas homogeniškas tuo, kad visi respondentai – studijuojantys ir dirbantys jūrų versle. Tyrimo validumas išlaikytas dėl pakankamos statistinės imties, pastangų etiškai bendrauti su respondентаis, jų laisvo sutikimo dalyvauti tyrime ir situacijos, kai visi klausimynai sugrąžinti bei didžioji dalis klausimų atsakyta. Statistinė imtis – reprezentatyvi, nes ugdymo moksle nedidelės imties reprezentatyvumas gali būti laikomas pakankamu, kai siekiama empiriškai patikrinti objekto situaciją konkrečiose laiko ir vietos ribose (Charles, 1999).

Tyrimo duomenys apdoroti naudojant kompiuterinį statistinių duomenų apdorojimo paketą (*SPSS 16.0 / Windows*). Nustatytas skalių patikimumo vidinio suderinamumo požiūriu (*Cronbach's alpha*) koeficientas, lygus 0,7. Tyrime taikyta koreliacija ranginių kintamųjų analizėje naudojant *Spearman's rho* procedūrą, vertintas vieno kintamojo statistinis reikšmingumas kitam. Tyrimų bazė – Lietuvos aukštoji jūreivystės mokykla. Tyrimo rezultatai gali būti taikomi tik pasirinktai populiacijai.

1. Jūrų lyderystės iššūkiai vertybių ir moralinių autoritetų atžvilgiu

Populiariojoje ir mokslinėje vadyboje lyderystė dažnai redukuojama iki tam tikro specialiųjų ir asmenybinių savybių derinio. Ilgalaikiai šio straipsnio autoriaus tyrimai jūrų sektoriaus lygmeniu šią poziciją patvirtina. Nustatyta studijuojančių jūrų verslo dalyvių teiginių tendencija, kad lyderis – tai žmoniškas vadovas ir puikus specialistas (Lileikis, 2014). Šis jūrų lyderio apibūdinimas paprastai nusako jo moralinį ir dalykinį autoritetą. Laivybai aktualios lyderystės, kuri reiškiasi tvarių lyderio santykiu su laivo įgula, vadovo moralinio ir dalykinio autoriteto ugdyti įgulą ir organizuoti komandinį darbą laive, įgulos narių profesinio altruizmo, tarpusavio paramos ir palaikymo įguloje apraiškų aptinkama visoje jūreivystės istorijoje (Лебедев, 2001).

Ypač vertinga galimybė ir savalaikis asmenybinio bei technologinio profesinio rengimo derinimo sprendimas – tai tarptautiniu lygmeniu licencijuotos, į praktiką orientuotos ir mokslininkų Bolonijos proceso kontekste kuruojamos aukštojo mokslo neuniversitetinės jūreivystės studijos. Tai politiškai ir empiriškai pagrįsta vertybinė prielaida būsimiems jūrų verslo profesionalams profesiskai bręsti ugdantis reikalingas jūrų technologines bei asmenybines lyderystės kompetencijas. Aukščiausia jūrų lyderystės ugdymosi darna pasiekama simbiozėje, kai jūrų akademijose dėsto gilios asmenybės – mokslininkai ir profesionalai praktikai. Natūralus kasdienis jūrų lyderių kilnus bendravimas su kolegomis ir studentais įtaigaus pavyzdžio galia teigiamai veikia būsimus jūrų verslo dalyvius, jų profesinę asmenybinę brandą.

Apskritai šiuo metu asmenybės rengimas darbui jūrų versle savirealizacijos ir kūrybinio potencialo universalesnės plėtros požiūriu iš dalies kompensuojamas į laivybą ir privalomus jūrininkų mokymus politiškai integravus lyderystę, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas sudėtingoms sociotechnologinėms problemoms laive spręsti.

Deja, jūrų verslo atveju pasitaikanti skurdi lyderystė menkina darbo jūroje bei ouste prestižą, neleidžia vystytis egzistenciniams darbo motyvams, kurie būtų pagrįsti kilnia meile sau ir socialiu didžiavimusi atliekamu darbu jūrų sektoriuje, kuris tradiciškai laikomas unikalia ir ypatingos pagarbos verta žmogaus darbu, sociokultūrinio bei technologinio gyvenimo sritimi.

Pastebima kai kurių studijuojančių ir vyresnių jūrų verslo dalyvių išsakoma pozicija, kad turi pasikeisti jūrininkų kartos, kad diktatorystę laivuose galėtų pakeisti lyderystė. Kartų kaitos problema tiesiogiai siejasi su dažnu reiškiniu, kai lyderystė laikoma ta pati diktatorystė, tik nauju populiariu pavadinimu. Nors tai paneigia pačią šiuolaikinės jūrų lyderystės politinę idėją, panašių paviršutiniškų lyderystės traktuočių pozicija kartais pastebima būsimų jūrų verslo dalyvių dalykiniuose pasisakymuose.

Be to, lyderystę taikyti ekstremaliomis darbo sąlygomis ne tik aktualu, bet ir labai sudėtinga. Šiuo atveju pirmiausia vadovo moralinis ir dalykinis autoritetas darbuotojams galioja kaip svarbiausias jų veiklos psichologinis ramstis, o visais profesinio ir asmeninio gyvenimo atvejais – kilni ir labai praktiška transcendentinės reikšmės motyvacija, jei ji įgyta.

Apskritai vertybių, valdymo santykių nuolatinio kūrimo ir organizacijos ilgalaikės veiklos perspektyvų požiūriu lyderystė yra kažkas tokio, kas peržengia pavienius lyderystės modelius, priklausomumą nuo susiklostančių situacijų bei kitų svarbių veiksnių ir sudaro autentišką vadovo bei darbuotojo iki galo neišmatuojamą (savi)lyderystės unikalumą, kuris grįstas psichologinio asmenybės vientisumo siekimu ir tiksliniu tobulėjimu tiek *visibilia* lygmeniu, tiek *sub specie aeternitatis*.

Jūrų lyderystė nėra pigi panacėja sprendžiant sociotechnologines problemas, siekiant užtikrinti laivybos saugumą. Būtina jūrų lyderystės ugdymo sąlyga – sudėtingas visybiškas asmenybės ugdymas(is), kuriam, tikėtina, daugiausia galimybių teikia į praktiką orientuotos aukštosios neuniversitetinės jūreivystės studijos, tarpusavyje integruotos studijų programos, kurios pasižymi technologinio ir sociokultūrinio jūrininkų bei uosto specialistų rengimo darba.

Žvelgiant kompleksiskai vienas didžiausių politinių ir praktinių jūrų lyderystės iššūkių – didėjančio santykių demokratizavimo vaidmens laivyboje derinimas su socialiai priimtinais ir natūraliai neišvengiamais autokratinio valdymo bruožais, dirbant jūroje ekstremaliomis sąlygomis. Visų minėtų prielaidų strateginė sąlyga ir paskirtis – saugumo kultūros jūroje ir uoste užtikrinimas.

Jūrų lyderystė reiškiasi vadovų, kurie vadovauja remdamiesi ne tradiciniiais diktatorystės principais ir elgsena, nes siekia sukurti darbui tinkamą

psichologinį klimatą, kiek tai įmanoma dirbant ekstremaliomis sąlygomis, ir ugdyti darbuotojų pasitikėjimą savimi (Maritime Leadership and Demands for Change, 2013). Žinoma, istoriškai autokratinis valdymas laivyboje taisyktas integruojant kai kuriuos lyderystės momentus, tačiau jų taikymas tiesiogiai priklausė ir priklauso nuo vadovų vertybių, asmenybės brandos, darbo patirties (Šileris, 2007; Astikas, 2015).

Lyderystei svarbi derama laivo įgulos narių ir uosto įmonės vadovų vidinės kultūros struktūra, pagrįsta kilniomis vertybėmis, autentišku asmenybės solidumu. Šią kultūrą ugdytis – labai sudėtinga, nes ugdymo situacija visuomenėje, šeimoje, mokykloje ir ypač veiksmingoje žiniasklaidoje lyderystės požiūriu dažnai skurdi. Paprastai asmenybė ugdosi nesiorientuodama į (savi) lyderystę, lyderio poziciją. Verslo įmonėse darbuotojai daug kur laikomi teisiais samdiniais, kurie kaltinami dėl nesėkmių, jiems grasinama atleidimu ir pan.

Vis dėlto kiekviena lyderystė pirmiausia grindžiama darbuotojo rėmimu, palaikymu, padrąsinimu, tad paprastai vadinama palaikančiąja (angl. *supportive leadership*), teorijoje ji kartais pateikiama kaip paskiras lyderio stilius. Šių laikų moksle, verslo forumuose, Manilos konferencijoje priimto Jūrinių rengimo, atestavimo ir budėjimo kodekso pakeitimuose (2010) propaguojama lyderystė akcentuoja palaikymo principą veiklos procesuose, ypač puoselėjant darbo motyvaciją, atkaklumą, atsižvelgiant į įgulos narių individualią patirtį (Manilos konferencijoje..., 2010).

Lyderis darbuotojų komandos narius laiko savo partneriais ir prisiima atsakomybę, kuri apibūdina ne tik darbuotojų, bet ir vadovo poziciją. Jei kas nors darbe nepavyksta, lyderis pavaldinių nekaltina, bet su jais pasitardamas ir rūpindamasis palankiu darbo klimatu svarsto, ką galima padaryti esamoje situacijoje, darbuotojus padrąšina, prireikus išklauso (An Introduction to Resource Management, 2012; Resource Management and Accident Prevention, 2012; Maritime Leadership and Demands for Change, 2013; Nielsen ir kt., 2013). Tai ypač aktualu pradedantiesiems jūrinę karjerą, jiems svarbu, kad laive sutiktų vadovą lyderį, kuris jūrinio darbo adaptacijos laikotarpiu padėtų jiems pamažu tapti lyderiais palaikančiosios lyderystės lygmeniu profesinės ateities perspektyvoje.

Jūrų verslo lyderio, kaip moralinio autoriteto, kuris geba lyderystę, kaip vertybę, taikyti laive ir uoste, ugdymas skatina lyderystės kompetencijas tobulinti visose švietimo pakopose, atsižvelgiant į psichodukacinius – vidinius ir išorinius (sociokultūrinius) – ugdymo veiksmus. Šie veiksniai daro įtaką būsimo jūrų verslo dalyvio saviraidai, ypač didinant pasitikėjimą savimi, nes tai yra (savi)lyderystės pagrindas.

Tikslinga pabrėžti, kad lyderio tapsmas idealiu požiūriu pagrįstas autentišku sekimu Dievu, kaip didžiuoju Lyderiu, ypač kenozės, kaip Absoliuto, būties istorijoje bei gryno ir tikro savęs dovanojimo kitiems suteiktos galimybės lygmeniu, nes tik krikščionybėje Dievas yra aiškus ir artimas. Kenozė etimologiškai kildinama iš graikų kalbos žodžio *ekenosen* (ἐκένωσεν), remiantis Laiško filipiečiams teiginiu: „Jis, turėdamas Dievo prigimtį, godžiai nesilaikė savo lygybės su Dievu, bet apiplėšė pats save, priimdamas tarno išvaizdą“ (Fil 2, 6–7a). „Apiplėšė pats save“ (originale – ἑαυτὸν ἐκένωσεν – save ištuštino) galima interpretuoti kaip atsisakymą garbės, reputacijos, privilegijų (The Greek New Testament, 1998). Šio pobūdžio autolimitacija yra krikščioniškuose verslo lyderystės forumuose populiariamos *tarnaujančio-sios lyderystės* esmė, pagrindas ir pavyzdys.

Nepaisant pasitaikančių sunkumų, lyderis problemas priima kaip natūralius gyvenimo iššūkius, kur būtina priimti sprendimą, ir mylėdamas savo darbą jaučiasi laimingas. Pasitikėjimas savimi tiesiogiai siejasi su savilyderyste, kuria pasižymintis asmuo pajėgia priimti sprendimus, dirbti ir prisimti atsakomybę, laikytis pozicijos, kad nesėkmės atveju reikia ne kaltinti kitus, bet bendradarbiaujant spręsti problemas.

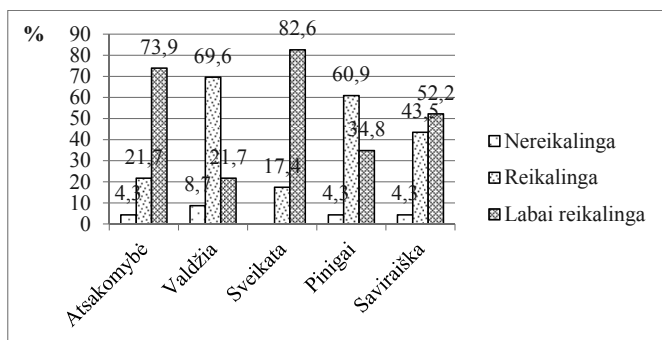
Darbuotojas, kuriam stinga pasitikėjimo savimi, negali atsiduoti darbui, per daug ir be reikalo baiminasi, yra linkęs panikuoti išgyvendamas grėsmingus netikėtumus. Jo psichinės savireguliacijos gebėjimai, būtini dirbant ekstremaliomis sąlygomis jūrų versle, neugdomi. Vis dėlto, nepaisant asmeninės patirties ir psichoterapinių technikų, pirmiausia ontologiniu vertybiniu požiūriu suvokta bei tikėjimu pripažinta galimybė pasitikėti transcendentine Būtimi leidžia asmeniui labiau pasitikėti savimi ir įveikti ekstremalią situaciją. Tai pripažino žymieji psichoanalitikai S. Freud'as, C. G. Jung'as, ypač V. Frankl'is.

Be to, vadovui sudėtinga pasitikėti pavaldiniu, kuriam trūksta pasitikėjimo savimi. Toks pavaldinys yra priklausomas, jo darbas turi būti tikrinamas ne tik rezultatų, bet ir proceso lygmeniu. Stokojantis pasitikėjimo savimi darbuotojas nuolat išgyvena neigiamus jausmus, vidinį konfliktą, jaučiasi aplinkybių auka, galiausiai suserga neuroze. Jo darbo kokybė neaukšta.

Jūrų verslo dalyvio pasitikėjimas savimi atitinkamai ugdomsi nuo vaikystės. Tad pažįstant darbuotoją būtina išsiaiškinti svarbiausius jo asmenybės formavimosi veiksnius, kurie lėmė jo gebėjimą (ne)būti atviram ir (ne)priimti lyderio moralinį(io) autoritetą(o). Tai ypatingas bendrosios asmenybės saviraidos aspektas, sekant sutiktais lyderiais gyvenime, veikiant psichoedukaciniais vidiniams bei išoriniams mikro- ir makroaplinkos veiksniams. Vėliau sekama moraliniu autoritetu laive ar uosto įmonėje, mokomasi pasitikėti savimi. Nuo atitinkamo santykio su lyderiu, dvasios lygmeniu – su Dievu, kaip didžiuoju Lyderiu, tiesiogiai priklauso darbuotojo pasitikėjimas savimi ir jo darbo kokybė.

2. Moraliųjų autoritetų įtaka pasaulietinių ir transcendentinių vertybių raiškai jūrų versle

Bendras jūrų verslo dalyvių antropocentrinių vertybių pasiskirstymas teikiamas 1 paveiksle.



1 pav. Jūrų verslo dalyvių antropocentrinės vertybės

Nustatyta, kad aktualiausias yra sveikatos, atsakomybės, kiek mažiau aktualios – su lyderyste tiesiogiai susijusios valdžios vertybės.

Atskleidžiamos respondentų antropocentriinių vertybių sąsajos su jų moralinių autoritetų daroma įtaka. Valdžios vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp valdžios vertybės ir vadovo darbe ($r = 0,230; p < 0,01$), NVO ($r = 0,171; p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp valdžios vertybės ir psichologo ($r = 0,265; p < 0,01$), kariuomenės ($r = 0,388; p < 0,01$).

Taigi jūrų verslo dalyvių santykis su vadovu darbe, NVO, ypač su psichologu bei kariuomene, gali turėti įtakos valdžios, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimui.

Pinigų vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp pinigų vertybės ir psichologo ($r = 0,192; p < 0,05$), kariuomenės ($r = 0,233; p < 0,01$);
- vidutinio stiprumo – tarp pinigų ir senelių ($r = 0,426; p < 0,01$).

Taigi santykis su kariuomene, psichologu, ypač su seneliais, gali daryti įtaką pinigų, kaip gyvenimo vertybės, suvokimui.

Sveikatos vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp sveikatos vertybės ir kariuomenės ($r = 0,182; p < 0,05$), NVO ($r = 0,202; p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp sveikatos vertybės ir žmonos ($r = 0,445; p < 0,01$), dėstytojų ($r = 0,434; p < 0,01$), vadovo darbe ($r = 0,324; p < 0,01$), vadovo laive ar uoste ($r = 0,577; p < 0,01$).

Taigi respondentų santykis su kariuomene, NVO, ypač su žmona, dėstytojais, vadovu darbe ir vadovu laive ar uoste, gali skatinti sveikatos, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimą.

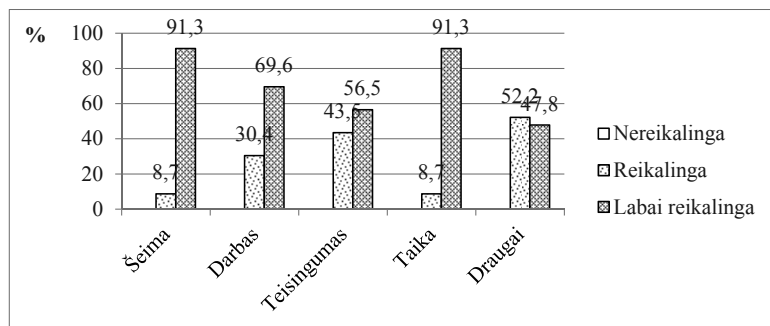
Saviraiškos vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp saviraiškos vertybės ir vadovo darbe ($r = 0,201$; $p < 0,05$), TV laidų ($r = 0,171$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp saviraiškos ir žmonos ($r = 0,369$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,303$; $p < 0,01$).

Vadinasi, jūrų verslo dalyvių santykis su vadovu darbe, TV laidomis, ypač su žmona ir NVO, gali daryti įtaką jų saviraiškos, kaip gyvenimo vertybės, suvokimui.

Atsakomybės vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja: nustatytas teigiamas silpnas statistiškai reikšmingas atsakomybės ir kariuomenės tarpusavio ryšys ($r = 0,182$; $p < 0,05$), NVO ($r = 0,202$; $p < 0,05$). Taigi respondentų santykis su kariuomene ir NVO gali skatinti atsakomybės, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimą.

Domėtasi jūrų verslo dalyvių pripažįstamomis sociocentrinėmis vertybėmis (2 pav.).



2 pav. Jūrų verslo dalyvių sociocentrinės vertybės

Nustatyta, kad respondentams aktualiausias šeimos, taikos, kiek mažiau – darbo vertybės, kurias santykinai galima pavadinti universaliomis.

Analizuojamos jų sociocentrinių vertybių sąsajos su moralinių autoritetų įtaka. Šeimos vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja: nustatytas teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys:

- silpnas – tarp šeimos ir vadovo laive ar uoste ($r = 0,226$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,210$; $p < 0,05$), TV laidų ($r = 0,240$; $p < 0,01$);
- vidutinio stiprumo – tarp šeimos ir dėstytojų ($r = 0,379$; $p < 0,01$), kariuomenės ($r = 0,271$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,301$; $p < 0,01$).

Vadinasi, respondentų santykis su vadovu laive ar uoste, dvasininku, TV laidomis, ypač su dėstytojais, kariuomene, NVO, gali daryti įtaką šeimos, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimui.

Darbo vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja: nustatytas teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys:

- silpnas – tarp darbo ir draugo ($r = 0,191$; $p < 0,05$), pažįstamo jūrininko ($r = 0,213$; $p < 0,05$), NVO ($r = 0,221$; $p < 0,01$);
- vidutinio stiprumo – tarp darbo ir tėvų ($r = 0,253$; $p < 0,01$), senelių ($r = 0,254$; $p < 0,01$), brolių ar seserų ($r = 0,252$; $p < 0,01$), dėstytojų ($r = 0,320$; $p < 0,01$), vadovo darbe ($r = 0,251$; $p < 0,01$), vadovo laive ar uoste ($r = 0,483$; $p < 0,01$), psichologo ($r = 0,297$; $p < 0,01$); dvasininko ($r = 0,302$; $p < 0,01$), filmų ($r = 0,344$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,346$; $p < 0,01$), kariuomenės ($r = 0,390$; $p < 0,01$).

Taigi jūrų verslo dalyvių santykis su draugu, pažįstamu jūrininku, NVO, ypač tėvais, seneliais, broliais ar seserimis, dėstytojais, vadovu darbe, vadovu laive ar uoste, psichologu, dvasininku, filmais, TV laidomis ir kariuomene, gali turėti įtakos jų darbo, kaip gyvenimo vertybės, suvokimui.

Draugų vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – nustatytas teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys:

- silpnas – tarp draugų ir pažįstamo jūrininko ($r = 0,203$; $p < 0,05$), filmų ($r = 0,187$; $p < 0,05$), kariuomenės ($r = 0,206$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp draugų vertybės ir tėvų ($r = 0,371$; $p < 0,01$), draugo ($r = 0,317$; $p < 0,01$), žmonos ($r = 0,259$; $p < 0,01$), dėstytojų ($r = 0,424$; $p < 0,01$), vadovo laive ar uoste ($r = 0,377$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,259$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,294$; $p < 0,01$).

Vadinasi, respondentų santykis su pažįstamu jūrininku, filmais, kariuomene, ypač su tėvais, žmona, draugu, dėstytojais, vadovu laive ar uoste, dvasininku bei NVO, gali daryti įtaką draugų, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimui.

Taikos vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp taikos vertybės ir knygų ($r = 0,181$; $p < 0,01$), kariuomenės ($r = 0,182$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp taikos vertybės ir vadovo laive ar uoste ($r = 0,318$; $p < 0,01$), filmų ($r = 0,275$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,309$; $p < 0,01$).

Taigi santykis su knyga, kariuomene, ypač vadovu laive ar uoste, filmais, TV laidomis, gali turėti įtakos respondentų taikos, kaip gyvenimo vertybės, suvokimui.

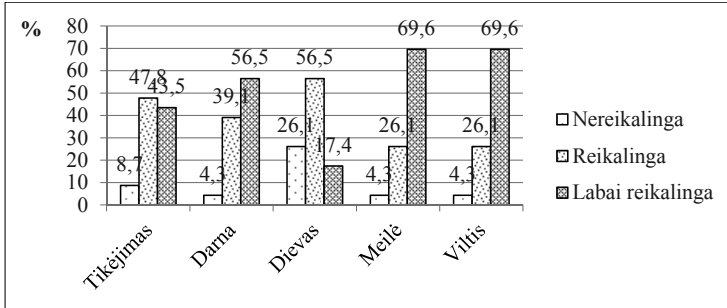
Teisingumo vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp teisingumo vertybės ir dvasininko ($r = 0,180$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp teisingumo vertybės ir tėvų ($r = 0,278$; $p < 0,01$), dėstytojų ($r = 0,261$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,459$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,378$; $p < 0,01$).

Vadinasi, respondentų santykis su dvasininku, ypač su tėvais, dėstytojais, TV laidomis ir NVO, gali daryti įtaką teisingumo, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimui. Lyginant su antropocentrinėmis vertybėmis, sociocentriinių vertybių grupėje nustatyta daugiau stipresnių koreliacijų su moraliniais autoritetais.

Transcendentinių vertybių bendras pasiskirstymas teikiamas 3 paveiksle. Nustatyta, kad reikšmingiausios respondentams yra meilės, vilties, kiek mažiau – darnos vertybės.

Atskleidžiamas jūrų verslo dalyvių transcendentinių vertybių ryšys su jų moralinių autoritetų įtaka. Tikėjimo vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:



3 pav. Jūrų verslo dalyvių transcendentinės vertybės

- silpnas – tarp tikėjimo ir tėvų ($r = 0,224$; $p < 0,05$), psichologo ($r = 0,205$; $p < 0,05$), knygų ($r = 0,172$; $p < 0,05$), NVO ($r = 0,198$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp tikėjimo ir pažįstamo jūrininko ($r = 0,343$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,306$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,410$; $p < 0,01$).

Taigi respondentų santykis su tėvais, psichologu, knyga, NVO, ypač su pažįstamu jūrininku, dvasininku ir TV laidomis, gali turėti įtakos tikėjimo, kaip gyvenimo vertybės, suvokimui.

Vilties vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp vilties vertybės ir tėvų ($r = 0,223$; $p < 0,01$), vadovo darbe ($r = 0,180$; $p < 0,05$), filmų ($r = 0,189$; $p < 0,05$), kariuomenės ($r = 0,176$; $p < 0,05$), NVO ($r = 0,229$; $p < 0,01$);
- vidutinio stiprumo – tarp vilties vertybės ir vadovo laive ar uoste ($r = 0,389$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,343$; $p < 0,01$).

Vadinasi, santykis su tėvais, vadovu darbe, filmais, kariuomene, NVO, ypač su vadovu laive ar uoste, TV laidomis, gali daryti įtaką jūrų verslo dalyvių vilties, kaip jų gyvenimo vertybės, pasirinkimui.

Meilės vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp meilės vertybės ir vadovo darbe ($r = 0,202$; $p < 0,05$), kariuomenės ($r = 0,176$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp meilės ir tėvų ($r = 0,427$; $p < 0,01$), žmonos ($r = 0,323$; $p < 0,01$), dėstytojų ($r = 0,485$; $p < 0,01$), vadovo laive ar uoste ($r = 0,442$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,300$; $p < 0,01$), filmų ($r = 0,293$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,343$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,430$; $p < 0,01$).

Taigi jūrų verslo dalyvių santykis su vadovu darbe, kariuomene, ypač su tėvais, žmona, dėstytojais, vadovu laive ar uoste, dvasininku, filmais, TV laidomis bei NVO, gali turėti įtakos meilės, kaip vertybės, suvokimui.

Dievo vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp Dievo vertybės ir knygų ($r = 0,216$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp Dievo vertybės ir tėvų ($r = 0,376$; $p < 0,01$), pažįstamo jūrininko ($r = 0,251$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,419$; $p < 0,01$), filmų ($r = 0,270$; $p < 0,01$).

Vadinasi, respondentų santykis su knyga, ypač su tėvais, pažįstamu jūrininku, dvasininku, filmais, gali daryti įtaką Dievo, kaip gyvenimo vertybės, pasirinkimui.

Darnos vertybės ir moralinių autoritetų sąsaja – teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys nustatytas:

- silpnas – tarp darnos vertybės ir tėvų ($r = 0,240$; $p < 0,01$), psichologo ($r = 0,250$; $p < 0,01$), dvasininko ($r = 0,187$; $p < 0,05$), filmų ($r = 0,230$; $p < 0,01$), interneto ($r = 0,196$; $p < 0,05$);
- vidutinio stiprumo – tarp darnos ir dėstytojų ($r = 0,403$; $p < 0,01$), vadovo laive ar uoste ($r = 0,254$; $p < 0,01$), pažįstamo jūrininko ($r = 0,311$; $p < 0,01$), TV laidų ($r = 0,452$; $p < 0,01$), NVO ($r = 0,381$; $p < 0,01$).

Taigi santykis su tėvais, psichologu, dvasininku, filmais, internetu, ypač su dėstytojais, vadovu laive ar uoste, pažįstamu jūrininku, TV laidomis bei NVO, gali turėti įtakos darnos, kaip jūrų verslo dalyvių gyvenimo vertybės, suvokimui.

Išvados

Apibūdinus ryškesnius jūrų lyderystės iššūkius vertybių ir moralinių autoritetų aspektu, galima teigti, kad lyderis laive ar uoste – tai žmoniškas vadovas ir puikus specialistas, kurio kilnus bendravimas su kolegomis ir jūreivystės studentais įtaigaus pavyzdžio galia teigiamai veikia būsimus jūrų verslo dalyvius. Vadovo moralinis ir dalykinis autoritetas darbuotojams galioja kaip svarbiausias jų veiklos psichologinis ramstis, o visais profesinio ir asmeninio gyvenimo atvejais – kaip kilni ir labai praktiška – transcendentinė motyvacija. Lyderio tapsmas ontologiškai ir vertybiškai pagrįstas autentišku sekimu Dievu, kaip didžiuoju Lyderiu, nes pasitikėjimas transcendentine Būtimi leidžia asmeniui pasitikėti savimi ir įveikti bet kurią ekstremalią situaciją darbe ir gyvenime.

Atskleidus moralinių autoritetų įtaką pasaulietinių ir transcendentinių vertybių raiškai jūrų versle, galima apibendrinti, kad pasaulietinių, t. y. antropocentriinių, vertybių formavimąsi daugiausia lėmė seneliai, žmona, psichologas, dėstytojai, vadovas darbe, vadovas laive ar uoste, kariuomenė, NVO; sociocentriinių – tėvai, broliai ar seserys, seneliai, draugas, žmona, dėstytojai, vadovas darbe, vadovas laive ar uoste, psichologas, dvasininkas, TV laidos, filmai, kariuomenė, NVO. Apskritai jūrų verslo dalyvių savilyderystei stiprinti pasaulietinių vertybių pagrindu nustatyta nemažai galimybių. Tik tėvai, broliai ar seserys, draugas, dvasininkas, TV laidos ir filmai labiau susiję su sociocentriinių vertybių formavimu. Transcendentinėms jūrų verslo dalyvių vertybėms reikšmingiausi moraliniai autoritetai yra tėvai, pažįstamas jūrininkas, žmona, dėstytojai, vadovas laive ar uoste, dvasininkas, TV laidos, filmai, NVO.

Jūrų verslo dalyvių antropocentriinių vertybių grupėje vyrauja sveikatos ir atsakomybės vertybės, sociocentriinių – šeimos ir taikos, transcendentinių – meilės ir vilties vertybės. Dievą reikšminga vertybe laiko dauguma respondentų, tikėjimą – didžioji dauguma.

Literatūra

- An Introduction to Resource Management. (2012). Vol. 1. *Videotel Marine International. DVD PAL*. London: Videotel.
- Astikas, E. (2015). *Jūrų kapitono užrašai*. Klaipėda: Lietuvos aukštoji jūreivystės mokykla.
- Bitinas, B. (2004). *Hodegetika: auklėjimo teorija ir technologija*. Vilnius: Kronta.
- Charles, C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
- Fjaerli, B., Overgard, K., Westerberg, T. (2015). Maritime managers of the future – what do they think is good leadership? *The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Vol. 1 (9), p. 107–111.
- Gerstenberger, H., Welke, U. (2008). *Arbeit auf See. Zur Ökonomie und Ethnologie der Globalisierung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Jamieson, P. D. (2016). *The Face of Forgiveness: A Pastoral Theology of Shame and Redemption*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Jezevska, M., Jaremin, B., Leszczynska, I. (2007). Health promotion in the maritime work environment – training of leaders. *International Maritime Health*, Vol. 58, p. 1–4.
- Johnsen, B. H., Meeus, P., Meling, J., Rogde, T., Eid, J., Espevik, R., Olsen, O., Sommerfelt-Pettersen, J. (2012). Cultural differences in emotional intelligence among top officers on board merchant ships. *International Maritime Health*, Vol. 63, p. 90–95.
- Jovaiša, L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
- Lileikis, S. (2014). Supporting maritime leadership in regard to moral authority on board and pre-self-development of seafarers as psycho-educational factors improving their self-confidence at work. *Maritime Transport and Engineering*, Vol. 3, p. 16–23.
- Lileikis, S. (2018). *Jūrų lyderystė: vertybės, psichologija, saviugda*. Klaipėda: Lietuvos aukštoji jūreivystės mokykla.
- Manilos konferencijoje priimto Jūrinių rengimo, atestavimo ir budėjimo (JRAB) kodekso pakeitimai*. (2010). Prieiga internete: <<https://www.e-tar.lt>>.
- Maritime Leadership and Demands for Change. (2013). *Maritime Leadership*. Prieiga internete: <<http://www.green-jakobsen.com>>.
- Menninger, K. A. (1973). *Whatever Became of Sin?* New York: Hawthorn Books.
- Nielsen, M. B., Bergheim, K., Eid, J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*, Vol. 64, p. 80–88.
- Progoulaki, M., Roe, M. (2011). Dealing with multicultural human resources in a socially responsible manner: a focus on the maritime industry. *WMU Journal of Maritime Affairs*, Vol. 10, p. 7–23.
- Resource Management and Accident Prevention. (2012). Vol. 7. *Videotel Marine International. DVD PAL*. London: Videotel.

- Roe, M. (2013). *Maritime Governance and Policy-Making*. London: Springer.
- Sałyga, J. (2007). Jūrininkų patiriama psichoemocinė įtampa, socialinė izoliacija: krikščioniškosios karitatyvinės veiklos patirtis. *Tiltai*, priedas Nr. 36, p. 164–183.
- STCW Manila Seafarer Training Amendments Enter into Force on 1 January 2012. (2011). *International Maritime Organization*. Prieiga internete: <<http://www.imo.org>>.
- Šileris, S. (2007). *Kodėl anksti pražyla kapitonai*. Klaipėda: Eglė.
- The Greek New Testament*. (1998). Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft.
- Vasilovschi, N., Georgescu, S. (2012). Transformational leadership and the economic competitiveness in shipping industry today. *Constanta Maritime University Annals*, Vol. 17, p. 307–310.
- Vervoort, M. (2012). Maritime leadership competence and its further implementation and assessment into the nautical education program. *International Conference on Education and New Learning Technologies*. Barcelona: International Forum Edulearn, p. 804–810.
- Žukauskienė, L., Viršilas, V. (2005). Lietuvos jūrininkų saviugdgos poreikiai XXI a. pradžioje: vertybinis aspektas. *Pedagogika*, Vol. 80, p. 57–62.
- Лебедев, В. И. (2001). *Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах*. Москва: Юнити-дана.

SELF-LEADERSHIP IN THE MARITIME BUSINESS: SECULAR AND TRANSCENDENT VALUES

Saulius Lileikis

Summary

Self-leadership as self-directed leadership is based on the values of the whole person according to all his/her natural needs to strive not only for their sociobiological satisfaction, but also for God, a spirituality, nobility, and higher meaning based on incomparable ideals. The pursuit of values is aided by following leaders, including clergy as moral authorities. This is especially necessary from a point of view of the special psychological experiences in the maritime business. The moral and business authority of the leader is valid for employees as the most important psychological support for their activities.

Transcendental motivation is noble and very practical in all cases of professional and personal life. Ideally, becoming a leader is based on authentic following God as the great Leader.

Recognized and pursued values help a person to have confidence when working in the maritime business. Leadership starts with self-leadership. If a person can lead himself, he will be able to lead others. His/her professional awareness, independence, and motivation should be emphasized. In addition, self-leadership, especially at the level of psychological self-management, is very relevant when an employee has to endure bad leadership of his/her boss, who is not a leader as a moral authority. The object of this research is the secular and transcendent values of maritime business participants as preconditions for their self-leadership. The subject of the research is the influence of moral authorities by developing the mentioned values. The aim of the article is to identify statistically significant correlations between the educational influence of moral authorities and the secular and transcendent values of maritime business participants. The objectives of the study are as follows: to characterize the important challenges of maritime leadership in terms of values and moral authorities, and reveal the influence of moral authorities on the expression of secular and transcendent values in the maritime business.

The study is epistemologically based on neotomism and the paradigm of holistic education, which emphasizes the secular and transcendent values, and refers to the development of all the powers of personality at the horizontal and vertical level of human existence. The main methods, namely scientific literature analysis, written survey (questionnaire procedure), comparative analysis, and synthesis, were applied to the research. The type of empirical research is correlation.

There are many opportunities to strengthen the self-leadership of maritime business participants on the basis of secular values. The difference is that parents, brothers or sisters, a friend, a clergyman, TV shows, and movies are more involved in the formation of sociocentric values. Familiar seafarer, parents, wife, teachers, board leaders or leaders in a port company, clergyman, TV shows, films, and NGOs are the most significant moral authorities for the transcendent values of maritime business participants.

