

На правах рукописи

СПИРИН Александр Викторович

**СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ
КАК ФАКТОР СПЛОЧЁННОСТИ ВОИНСКОГО КОЛЛЕКТИВА
(НА ПРИМЕРЕ РОТ КУРСАНТОВ ВОЕННОГО ИНСТИТУТА)**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени

кандидата психологических наук

Ярославль 2015

Работа выполнена на кафедре Федерального государственного казённого военного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала армии И.К. Яковлева Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор,
БОЛЬШУНОВА Наталья Яковлевна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы РФ,
профессор кафедры психологии труда и
организационной психологии ГОУ ВПО
«Московский государственный областной
университет»
УТЛИК Эрнст Платонович

кандидат психологических наук, старший
преподаватель кафедры психологии
ФГКВОУ ВПО «Военный университет»
ЧЕРЕПАНОВ Александр Сергеевич

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Российский государственный
социальный университет» (г. Москва)

Защита состоится «26» февраля 2016 года в ___ часов на заседании диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова» и Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, по адресу: Российская Федерация, 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова» (150003, г. Ярославль, Полушкина роща, 1а).

Автореферат размещён на сайте ВАК РФ <http://vak2.ed.gov.ru/>

Полнотекстовый вариант диссертации размещён на сайте ФГБОУ ВПО ЯрГУ им. П.Г. Демидова, <http://uniyar.ac.ru/>

Автореферат разослан «__» _____

Учёный секретарь
диссертационного совета



Е.В. Маркова

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Проблема формирования воинских коллективов, а также факторов и закономерностей этого процесса давно находится в фокусе внимания социальной психологии (С.Ф. Аксёнов, 2001; А.Н. Агафонов, 1988; Ю.Н. Арзамаскин, Л.А. Бублик 1996; А.Г. Караяни, 1997; А.В. Барабанщиков, 1973; С.С. Бубнова, 1999; А.Д. Глоточкин 1973; К.А. Войцеховский, 1994; Н.Ф. Феденко, В.В. Шеляга, 1967; Ю.П. Зуев 1988; Ю.В. Ковалевич, 1994; А. Коупленд, 1991; Б.В. Кузьменко, 1997; В.Г. Михайловский, 1995; В.Ф. Перевалов, 1991; Я.В. Подоляк, 1989; А.В. Серый, 2002; Т.С. Спешилова, 2013; Э.П. Утлик, 1993; М.С. Яницкий, 2000, 2011; У. Томас и Ф. Знанецкий, 1960; Kluckhohn, 1951; M. Rokeach, 1973; V. Schloeder и др.). В этих и других исследованиях раскрываются вопросы структуры, механизмов формирования воинского коллектива, даётся подробная характеристика его особенностей.

В свою очередь проблематика формирования системы высших ценностей долгое время находилась на периферии научного психологического анализа. Исключение составляли ряд исследований в области педагогической психологии, которые рассматривали проблему духовно-нравственных ценностей в аспекте воспитания и развития детей, подростков и организации их внутреннего мира (Л.И. Ларионова, Н.С. Лейтес, А.А. Семенова, Дж. Фельдхьюзен).

Сейчас ситуация меняется. Понятие «духовный мир», «духовные ценности» в последнее время используется достаточно активно (А.К. Абульханова-Славская, Л.И. Анциферова, Е.Ф. Василюк, А.В. Карпов, Е.Б. Старовойтенко, С.С. Бубнова, М.З. Гарванова, Я. Гудечек). Исследование духовного мира человека в парадигме «духовные способности» выполнено В.Д. Шадриковым. Понятие «личностного смысла» как основы духовно-нравственного существования человека представлено в исследованиях Д.А. Леонтьева, Е.В. Субботского, В.В. Козлова. Ценностно-смысловая сфера личности нашла отражение в исследованиях многих отечественных учёных (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Б.Ф. Виллонас, А.В. Запорожец, Б.В. Зейгарник, В.В. Столин, Е.В. Субботский, А.У. Хараш и др.). Механизмы смысловых образований конкретизированы в работах (Л.И. Анциферова, А.Г. Асмолова, А.А. Бодалёва, Т.М. Буякаса, Л.С. Выготского, Д.Н. Завалишина, Е.А. Климова, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьева, А.А. Реан, А.П. Фонарёва и др.). Формирование ценностно-смысловых образований влияет на развитие личности, её самосознание, сказываются на эффективности её жизни и деятельности. Можно констатировать, что существует серьёзная научно-методологическая база для рассмотрения частных проблем в области духовного развития.

Вместе с тем существуют острее противоречия, согласно которым с одной стороны главными детерминантами сплочённости выступают некоторые личностные образования, которые выходят за пределы ценностной структуры, а с другой стороны сплочённость традиционно изучается в рамках традиционных парадигм социальной психологии формирования малой группы. Для разрешения данного противоречия необходимо рассмотреть систему ценностей в другом аспекте. Наиболее популярный подход М. Рокича постулирует две группы ценностей: терминальные и инструментальные, которые входят в личностную структуру направленности. Однако при формировании сплочённости конкретные терминальные или инструментальные ценности становятся не достаточными для регуляции поведения и ценностную роль начинают выполнять сами личностные структуры, обеспечивая поведение более высокого социального уровня. В частности многие личностные образования, такие как направленность, интересы, мировоззренческие принципы, идеалы начинают приобретать

характер ценностных регуляторов поведения, практически включаясь в ценностную структуру.

Как выйти из этого противоречия? Для этого необходимо использовать принцип метасистемности как способ решения этой проблемы. Таким образом, одним из методологических оснований работы выступает метасистемный подход (А.В. Карпов). Наряду с общепризнанными подходами (системный, интеграционный) метасистемный подход до последнего времени не был применен к понятию ценностей. В нашем исследовании он используется в классическом виде. Высшие ценности, отражающие нравственные и моральные категории общества через такие структуры как направленность, мировоззрение, идеалы становятся личностными высшими личностными образованиями и регуляторами социально-личностного поведения. Такие ценности (аналог «Б»-Ценности по А. Маслоу) фактически являясь структурами личности мы назвали «ядерными», и именно в этом статусе они приобретают метасистемный характер.

Одной из важных проблем является изучение роли ценностей в формировании воинского коллектива. В этой области ещё много нерешённых вопросов, хотя и не менее важных в свете общей проблемы. Практически все исследователи подчёркивают как важнейшую характеристику воинского коллектива требование высокой духовной общности военнослужащих, единство их ценностных ориентаций, влияние этих факторов на сплочённость воинской группы. Однако представленные исследования подчёркивают это влияние на уровне общеметодологического подхода с акцентом в область этико-нравственных и аксиологических характеристик. Вместе с тем, проблема психологической структуры нравственных ценностей, их функциональной и регуляторной роли остается на сегодня слабо разработанной. Философский и социологический подход к определению «духовно-нравственных ценностей» выступает первым ограничением для психологического анализа.

При этом следует отметить, что имеющиеся теоретические подходы и прикладные исследования, независимо от их географической принадлежности или теоретической ориентации, объединяет определённая фрагментарность и односторонность в анализе проблемы общечеловеческих и нравственных ценностей и их роли в формировании воинского коллектива.

Осмысление ценностной системы военнослужащих как специфической характеристики духовного мира, её онтологии и влияния на социальное взаимодействие в воинском коллективе становится на сегодняшний день важнейшей задачей для понимания природы и сущности этого явления.

Психологической сущностью, реализующей систему нравственных ценностей личности, являются духовные способности и состояния. Анализ философской и психологической литературы показывает, что категория духовных способностей разработана недостаточно.

Социально-психологическая концепция высших психологических ценностей как одной из форм детерминации сплочённости субъектов разрабатывается впервые, хотя в социальной психологии, социологии, философии и экономике накоплен большой материал, позволяющий разработать социально-психологическую концепцию операционализирующую ценности как высшую регулятивную структуру социального взаимодействия. Для понимания системы высших ценностей важно понять отношение категорий «деятельности» и «поведения» в области нравственного развития. Субъектно-деятельностный подход к исследованию личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.Л. Журавлёв, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и др.) широко представленный в отечественной психологии, должен стать определяющим для рассмотрения функциональной роли нравственных ценностей как фактора формирования воинского коллектива.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности 19.00.05

Диссертационное исследование соответствует п. 3 «Социальная психология групп» в вопросе рассмотрения малых групп и формирования в них сплочённости и п. 5 «Практические приложения социальной психологии» паспорта специальности ВАК 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Учитывая всё это можно сказать, что существует социальный заказ на глубокий и всесторонний анализ данного вопроса, а современная наука предоставляет достаточные основания для его полноценного научного раскрытия.

Цель работы: выявление роли и места уровня развития системы ценностей личности в сплочённости воинского коллектива и разработка психологического инструментария способствующего развитию высших ценностей в условиях обучения военной профессиональной деятельности.

Цель конкретизируется в следующих задачах:

1. Провести теоретический анализ проблемы ценностей в современной психологии.
2. Провести анализ современного состояния исследования социально-психологической сплочённости, вскрыть взаимосвязь сплочённости с ценностной структурой.
3. Рассмотреть специфику сплочённости и формирования системы ценностей в условиях воинского коллектива.
4. Провести эмпирическое исследование структуры ценностей, их динамики и взаимосвязи со сплочённостью в условиях воинского коллектива на примере рот курсантов военного института.
5. Выявить специфику формирования ценностей.
6. Разработать систему рекомендации по повышению сплочённости группы через формирование необходимой ценностной структуры.

Соответственно поставленным задачам были выдвинуты следующие **гипотезы**.

В качестве теоретической **гипотезы** выступило предположение о том, что особенности системной организации ценностей связаны с уровнем сплочённости курсантов учебной группы.

Общая гипотеза конкретизирована в **эмпирических гипотезах**:

- Системно-уровневая организация ценностей подчинена метасистемному принципу. Как метасистемное образование ценности включают ядро в виде ядерных ценностей и динамику в виде поверхностных ценностей.
- Связь ценностей со сплочённостью воинского коллектива осуществляется через характеристики совместимости и психологического климата.

Объект исследования – система высших ценностей и сплочённость воинского коллектива рот курсантов военного института.

Предмет исследования – взаимосвязь системы ценностей личности и сплочённости воинского коллектива.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили:

- системно-структурный подход (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, В.А. Барабанщиков, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков);
- концепция метасистемной организации уровневых структур психики и рефлексивности (А.В. Карпов);
- общенаучные принципы социокультурной обусловленности психических процессов и явлений (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, М.С. Роговин, Л.С. Рубинштейн, А.А. Бодалёв, В.В. Новиков и др.);

- теория ценностей (К.А. Абульханова-Славская, Д.А. Леонтьев, М.С. Яницкий, А.В. Серый, В.Д. Шадриков, А.В. Петровский, В. Франкл, Ш. Шварц, У. Билски и др.);
- теоретические положения о возникновении и развитии внутреннего мира человека (В.Д. Шадриков);
- принципы и теоретические основы организации профессиональной подготовки курсантов (А.В. Барabanщиков, В.М. Бурькин, Г.В. Зибров, В.Ф. Лазукин и др.);
- положения о сплочённости группы (В.В. Новиков, В.В. Козлов, Н.П. Фетискин, Г.Н. Мануйлов, Н.Н. Обозов, А.В. Рьжов, В.В. Шпалинский, Л.И. Уманский и др.).

Методы и методики исследования

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутых гипотез на разных этапах работы использовался комплекс разнообразных методологических подходов, методов и методик сбора и обработки информации: теоретический анализ литературы, наблюдение, беседа, тестирование, методы статистической обработки эмпирических данных.

Для решения теоретических задач использовались методы системного подхода, обобщения и систематизации, анализ философской, психологической литературы по проблеме исследования.

Решение эмпирических задач обеспечивалось использованием следующих методик: методика С.С. Бубновой «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности», тест И.Г. Сенина «Опросник терминальных ценностей» (ОТеЦ), тест Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации» (СЖО), методика Ш. Шварца «Ценностный опросник» (ЦО), методика Э. Дисси, Р. Райана «Ценностные ориентации», методика Н.Я. Большуновой на диагностику социо-культурной позиции «Опросник СКП», методика А.В. Карпова, В.В. Пономарёвой «Методика определения уровня рефлексивности», методика А.А. Рукавишникова «Опросник межличностных отношений» (ОМО), методика О.С. Михалюка, А.Ю. Шалыто «Диагностика социально-психологического климата в коллективе».

Методы обработки эмпирических данных включают в себя структурный анализ А.В. Карпова, χ^2 Пирсона; статистические методы: корреляционный анализ Спирмена.

Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования послужили программы Excel 7.0; STATISTICA 8.0, для визуализации данных – пакеты Excel 7.0; STATISTICA 8.0, Corel Draw X4.

Научная новизна работы

Впервые на уровне психологических механизмов осуществлено конкретно-эмпирическое исследование взаимосвязи высших ценностей личности и сплочённости группы. На основании данного исследования доказано наличие такой взаимосвязи и раскрыта её специфика на уровне структуры системы ценностей и её регулятивного характера.

Обогащён принцип метасистемности в применении к анализу системы высших ценностей. Впервые разработана структурно-функциональная модель высших личностных ценностей как метасистемы, регулирующей сплочённость воинского коллектива. Доказано наличие значимых связей высших ценностей и метасистемного уровня личности через связь с рефлексией и сплочённостью группы (по параметрам совместимости и психологического климата).

На основе теоретического и эмпирического исследования определены доминирующие высшие ценности курсантов на этапе обучения. Они характеризуются устойчивостью и получили название «ядерных». Это такие как безопасность, социальная власть, достижения, традиции, высокое материальное благосостояние, высокий социальный статус и управление людьми, общение, социальные контакты, развитие себя, духовное удовлетворение.

Научно установлен факт, что система высших ценностей выступает ведущим фактором сплочённости воинского коллектива. Впервые научно доказана зависимость, что чем ближе содержательно друг к другу высшие ценностные образования членов группы, тем выше сплочённость.

Эмпирически доказано наличие качественных изменений в структуре духовных ценностей в процессе профессионального становления курсантов. Установлено, что различные ценностные ориентации вносят разный по значимости вклад в формирование социальной совместимости курсанта в коллективе. Обнаружена также взаимосвязь структуры ценностей, типа совместимости курсанта и рефлексии, влияющих на степень сплочённости воинского коллектива. Впервые выявлены закономерности данной связи (интеграционная, регуляционная и метасистемная), обусловленные особенностями ценностной структуры, доминирующими потребностями и общей системой межличностных ориентаций и наличием конфликтных отношений внутри структуры.

Впервые установлен факт противоречивости системы высших ценностей у курсантов. Противоречие характеризуется взаимным отрицанием ряда высших ценностей и парадоксальными связями, как между самими ценностями, так и между ценностями и сплочённостью группы. Это обусловлено спецификой воинской профессии.

Теоретическая значимость исследования

Внесён вклад в мало разработанную область теории высших ценностей, регуляционной роли ценностей, влияния ценностей на сплочённость группы. Раскрыт метасистемный характер ценностей, что является развитием общей теории личности. Рассмотрено понятие высшие ценности как личностный регуляционный фактор формирования межличностных отношений. Выявлена специфика влияния ценностной структуры на формирование сплочённости группы.

Выделены ядерные и поверхностные ценности в общей структуре ценностей курсантов. Определён механизм их влияния и регулятивная роль в формировании сплочённости.

Описаны особенности ценностно-смысловой сферы курсантов военного института. Вскрыты противоречия ценностной структуры курсантов, что является вкладом в теоретическое осмысление проблемы личностного развития профессиональных военных и особенностей их деятельности.

Полученные данные позволяют рассмотреть динамику формирования ценностных структур в свете современной концепции метасистемного подхода и регулятивной роли рефлексии.

Практическая значимость работы

Разработана программа социально-психологических занятий, направленных на формирование адекватной структуры высших ценностей у курсантов и включение их в механизмы формирования сплочённости рот. Это практическая значимость.

Теоретические положения и полученные эмпирические результаты могут быть использованы в военных учебных заведениях, профессиональных структурах и воинских объединениях для формирования сплочённости воинских групп, для повышения эффективности учебного процесса, для научно-обоснованных программ воспитания бойцов.

Материалы диссертации могут быть использованы для подготовки военных психологов, и в различных сферах психологического обеспечения воинской службы.

Разработанная программа по формированию ценностных механизмов может быть использована в области воспитания и подготовки специалистов в военных областях.

Материалы исследования также могут использоваться в разработке лекционных курсов по теории личности, аксиологии и социальной психологии.

Положения, выносимые на защиту:

1. Структура высших ценностей военнослужащих характеризуется многозначностью, противоречивостью и социальной направленностью. В ней в качестве системообразующих характеристик выделяются «общение», «поддержка традиций» «социальная активность для достижения изменений в обществе». Но они вступают в противоречивые отношения с ценностями «высокий социальный статус», «материальное благосостояние», «развитие себя» и многими другими. Противоречия обусловлены особенностями профессиональной деятельности и обучения военных. В частности её регламентированностью, формализованностью, унифицированностью во всех сферах жизни.

2. Проблема ценностей допускает наиболее полное и корректное развитие с позиций метасистемного подхода. Высшие ценности представляют метасистему. Метасистемный характер подтверждается включением в систему ценностей рефлексии как общей метасистемной способности, которая образует множественные связи с показателями ядерных, поверхностных ценностей, их динамики и сплочённостью группы. Метасистемный характер высших ценностей проявляется в их надситуативной регуляции поведения курсантов в условиях социального взаимодействия.

3. Между степенью интеграции ценностей и сплочённостью существуют закономерные связи. Все показатели сплочённости, регистрируемые в нашем исследовании имеют связи с системой ценностей на содержательном, структурном и регулятивном уровнях. Кроме этого зафиксированы связи с рефлексией. Полученные связи регулятивной стороны ценностей с показателями совместимости и психологического климата свидетельствуют о регулятивной роли системы высших ценностей в формировании сплочённости группы.

4. В структуре ценностей курсантов можно выделить ядерные ценности, которые выступают базовыми, определяющими всю ценностную структуру и поверхностные ценности, отличающиеся неустойчивостью в периоде подготовки курсантов. Ядерные ценности характеризуются общечеловеческой направленностью. Они выступают как общечеловеческие, регулирующие поведение личности в целом. По мере профессионализации эти ценности приобретают специфический характер в регуляции профессионального поведения. Из них выделяются структуры специфично необходимые для регулирования внутригрупповых отношений. Происходит переход ядерных структур с общерегулятивного уровня на метасистемный уровень регуляции деятельности.

Апробация и внедрение результатов исследования

Апробация работы была проведена на заседаниях методологических семинаров кафедры педагогики и психологии Новосибирского военного института внутренних войск имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России (2012-2015 гг.), методологическом семинаре Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова (2015 г.). Результаты исследований были представлены на конференциях и симпозиумах: Межвузовская научно-практическая конференция «Реализация ФГОС ВПО в вузах внутренних войск МВД России: проблемы и перспективы» (Новосибирск, 2013 г.); Международная научно-практическая конференция «Интегративная психология: теория и метод» (Ярославль Международная академия психологических наук (МАПН), апрель 2013 г.); Ежегодный Международный Конгресс (Новосибирск: Международная Академия Психологических Наук (МАПН), сентябрь 2013 г.); Межвузовская научно-практическая конференция с международным участием «Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России» (Новосибирск, 2013 г.); Международная научно-практическая конференция «Девииации и аддикции современного общества: анализ, превенция, коррекция» (Новосибирск, 2013 г.); Международная научно-практическая конференция «Теория и практика интегративной психологии» (Москва, 2014 г.).

Структура диссертации: определяется целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы, включающего 301 источник, в т. ч. 29 из которых на иностранном языке, 8 приложений, 117 таблиц и 32 рисунков. Объём диссертации 207 страниц.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, цели и задачи, определяются объект и предмет изучения, излагаются методы исследования, обосновывается научная новизна, характеризуются основные положения на защиту.

В первой главе «Проблема ценностей личности в науке» определяется понятие ценностей, проводится исторический экскурс развития проблемы в аксиологии и отечественной и зарубежной психологии.

В параграфе 1.1. «Проблемы ценностей в философии, этике и религии» представлены основные философские подходы к характеристике ценностей. Рассмотрены подходы к проблеме ценностей в древнегреческой философии (Сократ, Платон, Аристотель, Сенека и др.), мыслителей средневековья (теологи, Эразм Роттердамский, Николло Макиавелли, Томас Мор и др.), возрождения (Б. Спиноза, И. Кант, Г. Гегель), аксиологической философии: культурно-исторического релятивизма (В. Дильтей), трансцендентализма (В. Вильгельм, Д. Риккерт), социологизма (Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс), «философии жизни» (Ф. Ницше). Отдельный анализ посвящён истории развития отечественных исследований проблемы ценностей. Раскрыты взгляды православных теологов (И. Киевский, К. Туровский, Аввакум), русских философов (А. Радищева, М. Ломоносова, Ф. Прокоповича, А. Кантемира, В. Татищева, Г. Сковороды), «славянофилов» (П. Чаадаев, И.В. Киреевский, Ю.Ф. Самарин, А.С. Хомяков) и «западников» (П.В. Анненков, В.С. Соловьёв, П.А. Мельгунов), теория духовных ценностей (Ф.М. Достоевский, Л.Н. Толстой, В.С. Соловьёв, Н.А. Бердяев, Н.О. Лосский). Советский период разработки проблемы ценностей представлен анализом работ марксистской философии (В.П. Тугаринов, О.Г. Дробницкий).

Таким образом, в параграфе рассмотрено философское основание теории ценностей.

Параграф 1.2. «Категория ценностей в психологии» посвящён анализу проблемы ценностей в психологии. Рассматривается многозначность и многоаспектность данной категории, обосновывается её междисциплинарный характер. Дается обзор различных определений ценностей и указывается на их различную роль в личностной структуре. Рассматриваются различные психологические подходы в анализе ценностей: психоанализ (З. Фрейд), бихевиоризм (Э. Толмен, Дж. Рокич), экзистенциальная психология (К. Роджерс). Подробно раскрывается гуманистический подход с точки зрения категорий ценностей (А. Маслоу, В. Франкл). В результате делается вывод, что разнообразие трактовок понятия «ценности» в науке обусловлено, прежде всего, различиями в решении проблемы соотношения субъективного-объективного, индивидуального-общественного применительно к целостной структуре личности. В научном аппарате психологии часто используются такие понятия как «ценности» (М. Рокич, К. Роджерс), «ценностные ориентации» (С.С. Бубнова, Ф.Е. Василюк, Б.Ф. Ломов, Ю.А. Шерковин, В.Я. Ядов, М.С. Яницкий), «ценностные смыслы» (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В. Франкл), «ценностные отношения» (Я. Гудечек). Вместе с тем нет общепризнанного, однозначно понимаемого определения ценностей. Строго говоря, с точки зрения психологического анализа в большинстве случаев ценности используется как синоним ценностных ориентаций. В итоге подробного анализа используем следующее рабочее определение ценностей. Ценности – это понятия или убеждения, имеющие надситуативный характер,

ориентированные на конечную цель, регулирующие и оценивающие поведение личности и организованные по иерархическому принципу. Изучение ценностно-смысловой сферы личности нашло отражение в работах многих отечественных учёных (А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, А.В. Серого, М.С. Яницкого, В.Д. Шадрикова, Б.С. Братуся, Ф.Е. Василюка).

Психологическое понимание ценностей исходит из их оценки как мотивационно-смысловых структур личности родственных идеалам, убеждениям, установкам, потребностям и мотивам. Приводятся различные классификации ценностей: кардинальные и субкардинальные; позитивные, негативные, нейтральные. Ш. Шварц и У. Билски выдвинули гипотезу о наличии ограниченного числа «универсальных мотивационных типов» - «доменов», различающихся между собой «типом цели», или доминирующей ценностью.

Теоретический обзор подходов к характеристике ценностей позволил сформулировать основные позиции системы ценностей. Во-первых, это целостное интегральное образование, включающее многоуровневую структуру мотивов, потребностей, идеалов, смысловых образований, целей, ценностей, убеждений, взглядов. Соответственно выделяются ценности – знания, ценности-мотивы, ценности-цели и ценности-смыслы (И.П. Шапенкова). Во-вторых, операционализация категории ценности идёт через понятие «ценностные ориентации». Ценностные ориентации являются социальными установками, регулирующими поведение личности (У. Томас и Ф. Знанецкий). В-третьих, в системе ценностей может быть скрыт внутренний конфликт. Ценностные ориентации могут принимать противоречивый характер. Противоречивость в ценностных ориентациях порождает непоследовательность в поведении. Незрелость ценностных ориентаций – признак инфантилизма (свойства детского возраста), господства внешних стимулов над внутренней структурой личности. В-четвёртых, формирование ценностей вначале идёт за счёт «накопления» личностного смысла, а затем – овладение операциональными механизмами реализации ценности (в виде форм поведения, в основе которых данные ценности лежат). Система личностных ценностей складывается в процессе деятельностного распределения индивидами содержания общественных ценностей, объективированных в произведениях материальной и духовной культуры. Формирование ценностной структуры – важнейший признак социализации личности.

Содержание ценностно-смысловой сферы личности представлено четырьмя группами смыслообразующих характеристик: ценности самоосуществления (активная жизнь, интересная работа, счастливая семья, свобода поступков, творчество); ценности познания (природа, наука, искусство, человек, общественные отношения); ценности витального существования и комфорта (привлекательная внешность, здоровье, наличие верных друзей, материальное благополучие, удовольствия и развлечения); духовно-нравственные ценности (добродетель, патриотизм, нравственность, милосердие, религиозные чувства и убеждения).

В параграфе 1.3. «Место высших «ядерных» ценностей в структуре личности» даётся характеристика высших ценностей, определяющих поведение личности. К ним, прежде всего, относятся духовные, нравственные и моральные ценности. Методологическим обоснованием психологического анализа высших ценностей выступает концепция В.Д. Шадрикова о духовных способностях. В своей фундаментальной работе «Духовные способности» он даёт определение духовных способностей. «Духовные способности – это способности духовного состояния, которое формируется как на основе духовных ценностей личности, так и на основе искушения отказа от долга следовать идее, вере, духовным ценностям» [Шадриков В.Д. с. 28-29]. С психологической точки зрения духовность можно определить как фундаментальное

свойство личности. Оно лежит в основе операциональной характеристики духовно-нравственных ценностей. Духовность содержит мощный мотивационный потенциал.

Анализируя психологическое содержание высших ценностей, можно сделать вывод, что их можно отнести к группе ядерных ценностей. Ядерные ценности – это система убеждений, установок, оценок, сформированная на основе нравственных и моральных норм социума, и преобразованная в систему ценностей, значений и личностных смыслов субъекта. Они реализуются высшим уровнем отражения и регуляции – духовными способностями. Системным основанием духовных способностей выступают ценности личности. Духовные способности – это интегральное проявление интеллекта и духовности личности. Особенностью духовно-нравственного мышления является высокая избирательность объектов анализа (В.Д. Шадриков).

Духовные способности и духовные состояния реализуются целостной психологической системой. Данная психологическая система необходима для формирования ядерных ценностей личности, которые в свою очередь формируются в систему более высокого порядка – метасистему, регулирующую поведение человека (А.В. Карпов). Ядерные ценности можно охарактеризовать как мотивационно-потребностно-информационную систему, находящуюся в постоянном изменении и развитии. Основная роль ядерных ценностей – выполнение регулятивной функции. Регулятивная функция осуществляется не отдельными независимыми ценностями, а их сложной, иерархически организованной системой, структурированной соответственно специфике выполняемой деятельности.

Параграф 1.4. «Особенности системы ценностей личности военнослужащего» посвящён рассмотрению высшего уровня ценностной организации в деятельности военнослужащего. Военная деятельность – сложное социальное явление. Как часть общественной жизни она представляет собой материальную, чувственно-предметную и целесообразную деятельность людей в области военного дела и включает в себя военно-практическую и военно-исследовательскую деятельность. Следует отметить, что, несмотря на большое количество появившихся научных публикаций по рассматриваемым проблемам, многие актуальные вопросы сферы деятельности военнослужащих продолжают оставаться недостаточно раскрытыми. Особенно это относится к той группе вопросов, которые связаны с освещением роли и места ценностных ориентаций в деятельности военнослужащих. Морально-боевые качества – отвага, мужество, героизм, воинская честь и гордость, способность к беспрекословному повиновению и многие другие – составляют существенные черты воинской морали. Специфика военной морали заключается не только в требовании особых качеств, но и в особенном характере их проявления и формирования. Духовные ценности, на которых строится формирование профессиональной воинской позиции, включают: мировоззрение, мораль, патриотизм, гражданственность. Однако в ценностной системе военнослужащих действует принцип противоречия, касающийся именно абсолютных ценностей. Ценность «жизнь» - но надо убивать врага; ценность «личная безопасность» - но надо сознательно рисковать своей жизнью; ценность «материальное достояние» - но надо уничтожать, взрывать материальные объекты, архитектурные сооружения; ценность «доброта», «сочувствие» - но надо быть жестким, суровым командиром ради выполнения поставленной задачи, и т. д. Ценностная система профессионального военного по определению содержит внутренний конфликт.

Психологические механизмы, лежащие в основе формирования армейских ценностей те же самые, что и для формирования общей нравственной системы ценностей. Нормы, которые сложились в том или ином воинском коллективе и будут являться высшим выражением его системы ценностей.

Во второй главе «Система ценностей личности и их специфика как фактор сплочённости воинских коллективов» раскрывает проблему сплочённости воинского коллектива и роль системы высших ценностей в динамике сплочённости.

Параграф 2.1. «Проблема сплочённости группы в психологии» посвящён анализу проблемы сплочённости. Сплочённость оценивается как один из важнейших факторов профессиональной и социальной эффективности группы. В качестве рабочего мы взяли определение сплочённости, предложенное В.В. Новиковым и В.В. Козловым: сплочённость – это степень единства действий членов группы в условиях свободного выбора вариантов поведения. Проблема групповой сплочённости представлена в исследованиях в области социальной психологии [Донцов А.И., 1979; Морено Я.Л., 2001; Петровский А.В., 1987; Занковский А.Н., Андреева Г.М., Festinger L.S., Schachter S., Back K., Tajfel H., Turner J., 1979, 1986 и др.].

Сплочённость отражает степень интегрированности и общности группы, поэтому одной из важнейших сторон сплочённости выступает совместимость членов группы. Психологическая совместимость включает со стороны человека «созвучность» настроению другого, положительный характер эмоциональных установок, общность интересов и потребностей, по возможности сходство динамической направленности психофизиологических реакций, отсутствие выраженных эгоцентрических устремлений, отсутствие какого – либо акцента на своё служебное положение. Совместимость – эффект взаимодействия. Это неизбежное условие управляемой группы, тесно связанной в процессе совместной деятельности.

Особое значение имеет совместимость воинского коллектива. В силу жесткости нормативного регулирования воинского подразделения и с учётом тесных и постоянных контактов членов группы, отсутствие совместимости становится основной причиной любых социальных деформаций: от низкой управляемости до неуставных отношений.

В рамках интегративного подхода следует обратить внимание на такое социально-психологическое явление формирования сплочённости группы как социально-психологический климат. Социально-психологический климат – это внутреннее состояние социальной группы, отражающее её интегративную способность достигать поставленных целей (В.А. Богданов). Базовые компоненты социально-психологического климата – это ценностные ориентации группы, установки и нормы поведения. Как специфическая характеристика выступает система ценностей группы, отражающая положение данной группы в социуме. Усвоенные коллективным сознанием нормы и ценности задают определённые рамки поведению личности, определяя что можно и что нельзя делать в данной ситуации. В этом проявляется ценностно-нормативная регуляция поведения членов группы (Датунашвили А.Ю.).

Операционализируя понятие сплочённости мы понимаем её как систему отношений, определённую индивидуально-личностной позицией каждого члена группы и его оценкой ожидаемого отношения к нему со стороны других. Уровень сплочённости характеризуется степенью единства действий группы и определённым психологическим комфортом каждого члена группы. Так как воинский коллектив характеризуется единством действий по определению, то он уже обладает определённым уровнем сплочённости. Однако личностный комфорт выступает более тонким и многозначным уровнем взаимодействия, и именно он, будет отражать наличие или отсутствие более высокого уровня сплочённости. Следовательно, показатели личностного комфорта членов группы могут свидетельствовать о степени её сплочённости.

Параграф 2.2. «Условия сплочённости воинского коллектива» даёт характеристику особенностям сплочённости воинской группы. Специфика формирования сплочённости воинского коллектива вытекает из особенностей его организации и условий существования.

Основное отличие воинского коллектива в – его жёстких границах, чётко определяющих состав группы и практическую невозможность их изменить. Кроме этого участников воинского коллектива связывает единство пространства и времени. Нередко состав группы находится в едином пространстве и взаимодействует во всех сферах общежития на протяжении длительного времени. Особенностью воинской группы является и то, что взаимоотношения в нём строятся по уставу. Любое отступление от устава фиксируется как грубое нарушение нормативных требований. Всё это определяет гораздо более жёсткую систему социальных связей, чем в гражданской малой группе. В итоге возникают взаимоотношения, которые называются коллективистскими. Они реализуются во всех сферах жизни: морально-политической, военно-профессиональной, бытовой.

Любое расхождение взглядов на политику, религию, мораль, различия в системах ценностных ориентаций может служить серьёзным барьером на пути формирования сплочённости воинского коллектива. Поэтому общность этих взглядов становится определяющим фактором существования воинского коллектива как такового. Боевая группа является единым, слаженным механизмом. Поэтому возникает эффект, который мы условно назвали «единая социальная психологическая система деятельности». Внутриличные механизмы психологической системы деятельности начинают расширяться за пределы одного субъекта и формируются уже на социальном уровне. Поэтому для такой группы характерна взаимная дополнительность и межличностная компенсация личностных и психологических качеств при выполнении деятельности. Формирование этого типа сплочённости лежит в основе взаимопомощи, которая становится необходимым условием реализации военной деятельности, особенно в условиях боевой обстановки. Для военнослужащих сплочённость проявляется в лёгкости достижения взаимопонимания по служебным и профессиональным вопросам, возможности предвидения, прогнозирования будущих действий напарника и подстраховки его в случае необходимости.

Специфической чертой сплочённости воинского коллектива является и проявление её на межличностно-бытовом уровне.

Параграф 2.3. «Модель развития системы высших ценностей курсантов военного института в контексте сплочённости воинского коллектива». В данном параграфе формулируются основные положения формирования системы высших ценностей как условия сплочённости воинской группы.

В.Д. Шадриков чётко определяет, что высший уровень личностного самосознания выражается в развитии духовности, духовных способностях. Эти духовные способности в свою очередь отражают высшие (ядерные) ценности и личностные смыслы: патриотизм, любовь, совесть и т. п. Следовательно, духовные ценности выступают высшим уровнем отражения нравственной сущности личности и общества, в котором данная личность существует.

Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев подчёркивают, что ценность может выступать интегрирующим фактором в социальном пространстве, становясь «нашей», групповой, социоцентрической. Следовательно, ценности определённого уровня могут выступать системообразующим фактором для интеграции системы «личность – социум», т. е. приобретать метасистемный характер. Если ценностные ориентации в большей степени являются внутриличными аттитюдами, убеждениями, связанными с оценкой конкретной ситуации, то высшие ценности могут включаться в ценностные ориентации, но могут быть и независимы, надситуативны. Поскольку ядерные ценности сохраняют в себе природу ценностей как таковых, то логично предположить, что они подчиняются принципу иерархии. Исходя из теории самоактуализации (А. Маслоу, К. Роджерс) высшие ценности (т.н. «Б-Ценности»), отражают социальные отношения человека. Для

объяснения механизма метасистемной регуляции деятельности группы духовными ценностями целесообразно использовать «стратометрическую концепцию» А.В. Петровского. А.В. Петровский связывает структуру группы со степенью её сплочённости. По мнению автора, любой развитый коллектив имеет многоуровневую структуру, включающую несколько качественно различных подсистем (страт). Самой высшей подсистемой, ядром структурирования группы, выступает подсистема единых целей групповой деятельности. Эта подсистема обеспечивает единство в понимании целей, высший уровень интеграции группы, а, следовательно, сплочённости. С точки зрения стратометрической концепции ценностно-целевое единство можно принять за основной показатель сплочённости группы. В рамках нашего исследования данный подход был принят как наиболее конструктивный для объяснения роли и места высших ценностей в сплочённости воинского коллектива. Однако, учитывая, что на сплочённость группы влияет интраличностная система высших ценностей, то можно предположить, что её непосредственное влияние будет осуществляться на тот фактор сплочённости, который принадлежит личности, а не социуму. Таким феноменом выступает совместимость. Высокая совместимость членов группы вступает необходимым условием и фактором сплочённости.

Подводя итог проведённому анализу, мы определяем сущностную структуру ядерных ценностей как высший уровень ценностно-ориентационной системы, включающий высшие нравственные ценности социума, которые имеют иерархическую структуру, выступают системообразующим фактором для общегрупповой единой-целевой деятельности, вместе с тем обеспечивают устойчивость личности в ходе социализации. Можно сделать вывод: чем ближе друг к другу духовно-ценностные образования членов группы, тем выше сплочённость.

Для достижения сплочённости у членов воинской группы должна быть определённая мотивация. Такая мотивация возникает, если высшие ценности, обуславливающие сплочённость, будут иметь личностный смысл для каждого участника группы. Это возможно в свою очередь, если система ядерных ценностей каждого члена коллектива формируется на метасистемном уровне, обуславливая своеобразную связь личностной направленности и социальных норм. В этом случае формируется метасистемный уровень регуляции поведения личности, содержанием которого станут духовные способности. Формирование высших ценностей происходит при возникновении соответствующего (единого для всей группы) духовного состояния. Именно оно вместе с регуляционной функцией будет активным «полем» для формирования сплочённости. Если допустить метасистемный характер ядерных ценностей, то логично предположить, что последние могут иметь качественные взаимосвязи с другими метасистемными образованиями. Поскольку ядерные ценности отражают высший уровень сознательной оценки и регуляции действительности, то, следовательно, они могут быть связаны с основной метасистемной способностью – рефлексией.

Одновременно по мере формирования сплочённости будет наполняться более глубоким содержанием и духовное состояние отдельной личности, приобретая форму «общего духовного состояния группы». Последнее можно зафиксировать по «психологическому климату» и «совместимости» членов группы. Поэтому мы можем использовать эти характеристики как параметры сплочённости группы, проистекающие из её духовно-ценностного потенциала.

В динамическом плане мы видим реверсию: духовное состояние группы выступает основой для сплочённости, а формирующаяся сплочённость – для обогащения духовного состояния. И в основе всего этого процесса лежит система высших ценностей каждого члена коллектива.

В третьей главе «Эмпирическое исследование роли высших ценностей личности в сплочённости воинского коллектива» проанализированы результаты эмпирического исследования, выявлена специфика формирования системы ядерных ценностей курсантов, определена взаимосвязь сплочённости и системы ценностей.

Параграф 3.1. «Организация и методики эмпирического исследования» посвящён описанию программы исследования, включающей методологическое обоснование исследования в форме основополагающих принципов, характеристику конкретных используемых методик, описание этапов исследования, описание выборки. Метод обработки данных включал процедуры описательной статистики, структурный анализ матриц интеркорреляций по А.В. Карпову, χ^2 Пирсона, корреляционный анализ Спирмена. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования послужили программы Excel 7.0; STATISTICA 8.0.

В параграфе 3.2. «Структурный анализ высших ценностей курсантов военного института» излагаются результаты эмпирического исследования. Гипотеза о том, что ценности в своей системной организации влияют на формирование и уровень сплочённости воинского коллектива проверялась в несколько этапов с помощью диагностических тестов и математического анализа. На первом этапе анализа эмпирических результатов мы выявили структурную организацию системы ценностей военных курсантов.

Профиль ценностей высшего порядка представлен в методиках «Диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой, «ЦО» Шварца и «ОТеЦ» Сенина. Результаты исследования показывают что ценности, диагностируемые по данным методикам, имеют наибольшее количество значимых взаимосвязей с параметрами большинства исследуемых нами структур (ценностей, сплочённости, рефлексии). В диссертации подробно проанализированы специфические структурные связи диагностируемых ценностей. Качественный анализ специфики данного профиля позволяет сделать вывод, что он характеризуется многозначностью, противоречивостью и социальной направленностью. Например, личностные ценности «здоровье» или «материальное благосостояние» связаны практически со всеми другими ценностями, в том числе и с такими социально ориентированными как «общение», «социальная власть» или «отношения». А «сохранение собственной индивидуальности» конфликтует с «конформизмом». Мы провели ранжирование всех диагностируемых ценностей.

В итоге выделились ценности, устойчиво занимающих первые рейтинговые места в общем профиле ценностей. Такими ценностями оказались: «безопасность», «социальная власть», «достижения», «материальное благосостояние», «традиции», «высокий социальный статус и управление людьми», «общение», «социальные контакты», «развитие себя» и «духовное удовлетворение». Именно эти ценности мы определили как ядерные ценности для нашей выборки. Они связаны с большинством других ценностей, на что указывает структурограмма (рис. 1).

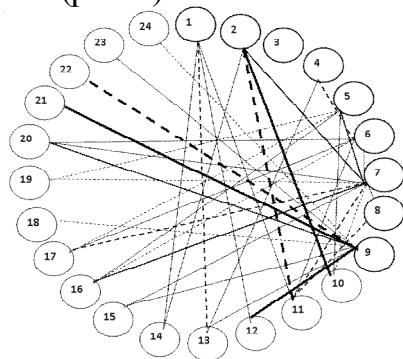


Рис. 1. Структурограмма взаимосвязей системы ценностей курсантов

1. Безопасность; 2. Поиск и наслаждение прекрасным; 3. Самоопределение; 4. Социальная власть; 5. Развитие себя; 6. Гедонизм (наслаждение); 7. Универсализм; 8. Достижения; 9. Духовное удовлетворение; 10. Стимуляция; 11. Познание нового в природе и обществе; 12. Социальная активность для достижения изменений в обществе; 13. Зрелость (самостоятельность); 14. Высокое материальное благосостояние; 15. Любовь; 16. Поддержка традиций; 17. Общение; 18. Сохранение собственной индивидуальности; 19. Высокий социальный статус и управление людьми; 20. Креативность; 21. Активные социальные контакты; 22. Доброта; 23. Конформизм; 24. Признание людей и влияние на окружающих; 25. Помощь и милосердие к людям; 26. Здоровье; 27. Собственный престиж.

Положительные связи	
значимые при $p \leq 0,05$	—————
значимые при $p \leq 0,01$	—————
значимые при $p \leq 0,001$	—————
Отрицательные связи	
значимые при $p \leq 0,05$	-----
значимые при $p \leq 0,01$	-----
значимые при $p \leq 0,001$	-----

Результаты позволяют сделать вывод, что данные ценности являются базовыми и актуализированы на первых этапах профессионализации, составляя ценностный профиль курсанта. Мы определили эти ценности как ядерные в общей ценностной структуре. Остальные ценности, хотя и влияют на поведение военнослужащих, имеют неустойчивый характер и могут менять своё место в общей структуре, вплоть до выпадения из неё. Мы обозначили их как «поверхностные».

В процессе анализа выяснилось, что система ценностей тесно связана со спецификой воинской деятельности. Например, «высокий социальный статус и управление людьми» представлены в результатах, как значимая ценность для военнослужащих. Парадоксальна связь данной ценности со сплочённостью: одновременно и положительная и отрицательная. Данный парадокс можно объяснить спецификой будущей профессиональной деятельности курсантов. Профессиональное поведение будущих командиров строится на жёстком доминировании в управляемом подразделении, сведении до минимума диалогового общения (приоритет за формой приказа), формировании сплочённости по принципу строгого контроля и самоконтроля.

Параграф 3.3. «Анализ сплочённости воинской группы». Следующим этапом анализа явилась проверка гипотезы о взаимосвязи системы ценностей и сплочённости группы. Тест «ОМО» А.А. Рукавишникова и тест «Диагностика социально-психологического климата в коллективе» О.С. Михалюка, А.Ю. Шалыто дают подтверждающие друг друга результаты.

Анализ сплочённости рот позволил сделать вывод, что сплочённость рот курсантов соответствует среднему уровню с тенденцией к высокому. Это означает, что курсанты предпочитают среднюю активность в разных групповых мероприятиях, в стремлении руководить другими, контролировать других, быть с ними в дружеских отношениях. Поскольку группы проверены на гомогенность по этим показателям, то можно сделать заключение, что данное поведение является общим.

Динамика изменения типов поведения по всем индикаторам методики позволяет сделать вывод о повышении уровня выраженности всех показателей.

Динамика изменения показателей совместимости на разных курсах по методике А.А. Рукавишника «Опросник межличностных отношений»

	Ie	Iw	Ce	Cw	Ae	Aw
1 курс	3,29	1,52	3,43	1,54	4,28	2,63
2 курс	4,32	3,05	4,27	4,31	3,79	3,90
3 курс	5,84	6,01	7,53	6,53	6,83	8,77
4 курс	7,73	8,81	7,20	8,53	7,78	7,75
5 курс	8,56	8,77	8,16	8,31	7,81	8,55

Используя коэффициент Спирмена, мы выявили значимые связи между системой ценностей и сплочённостью по параметрам сплочённости психологического климата.

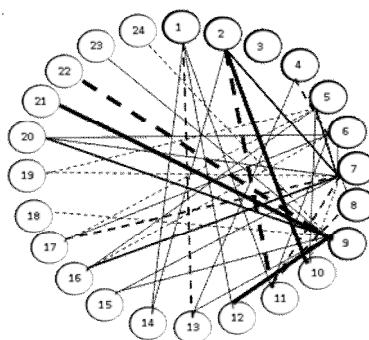
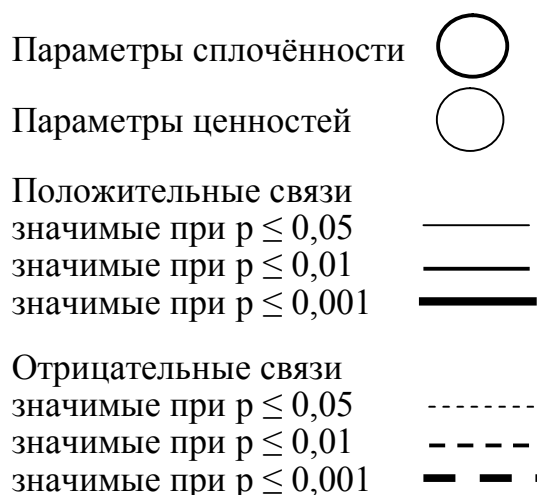


Рис. 2. Структурограмма взаимосвязи сплочённости группы с системой ценностей



Множественные связи сплочённости подробно проанализированы в диссертации. Общий вывод заключается в том, что все показатели сплочённости, регистрируемые в нашем исследовании имеют связи с системой ценностей на содержательном, структурном и регулятивном уровнях. Наличие всех этих связей даёт нам основания сделать вывод о регуляторной взаимосвязи сплочённости с системой ценностей на метасистемном уровне.

Параграф 3.4. «Анализ динамики и регулятивной функции ценностей». Следующим этапом анализа явилось выяснение динамики ценностной системы. Выявленная динамика показывает, что в процессе обучения происходит ассимиляция общенравственных ценностей и трансформирование их в систему субъектных личностных ценностей. Последние в свою очередь начинают осуществлять регулятивную

функцию социального поведения личности. Таким образом, по Д.А. Леонтьеву обеспечивается идентификация индивида с группой. По мере повышения профессиональной квалификации повышается когерентность и организованность структуры ценностей. Это свидетельствует о том, что ядерные ценности приобретают всё более сильное значение в регуляции деятельности.

Мы рассмотрели структуру ядерных ценностей в сочетании с рефлексией и сплочённостью на разных курсах обучения курсантов, а, следовательно, и на разных уровнях профессионализации. На первом курсе уже наблюдается определённая структурированность ядерных ценностей и их связь со сплочённостью. Что отражено на структурограмме.

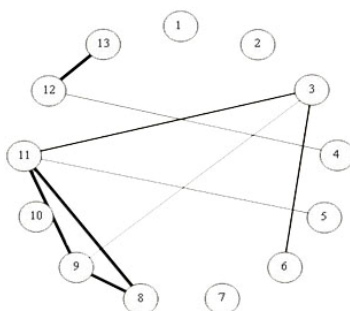


Рис. 3. Структурограмма взаимосвязей ядерных ценностей рефлексии и сплочённости на первом курсе

1. Безопасность; 2. Традиции; 3. Материальное благосостояние; 4. Социальная власть; 5. Достижения; 6. Высокий социальный статус и управление людьми; 7. Активные социальные контакты; 8. Развитие себя; 9. Общение; 10. Духовное удовлетворение; 11. Рефлексия; 12. Сплочённость; 13. Психологический климат.

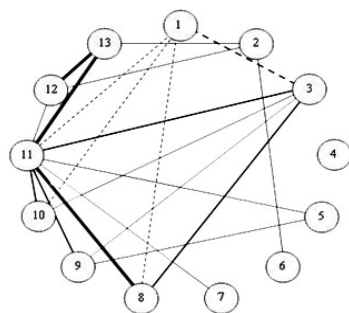
0,47	- корреляции на уровне значимости $p < 0,05$	=====
0,59	- корреляции на уровне значимости $p < 0,01$	=====
0,71	- корреляции на уровне значимости $p < 0,001$	=====
- 0,47	- корреляции на уровне значимости $p < 0,05$	-----
- 0,59	- корреляции на уровне значимости $p < 0,01$	-----
- 0,71	- корреляции на уровне значимости $p < 0,001$	-----

ИКС = 27
ИДС = 0
ИОС = 27

Объяснение данной структурированности в том,

что указанные ценности имеют общеличностный статус и характеризуют поведение человека в целом, вне зависимости от его ведущей деятельности. Вместе с тем именно на первом курсе возникает необходимость в формировании сплочённости новой группы. Влияние ценностей на данный процесс отражено в наличии связи параметров сплочённости с системой ценностей через ценность «социальная власть», что вполне логично, т. к. именно дисциплинарно-властные условия определяют структуру формальной группы на начальных стадиях её формирования.

На втором курсе структура ценностей характеризуется следующей картиной связи.



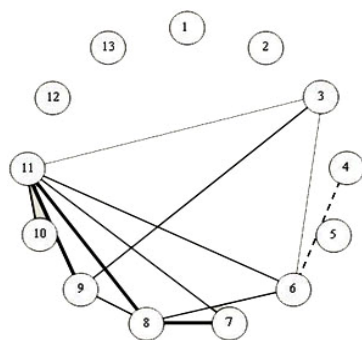
ИКС = 31
ИДС = 0
ИОС = 31

Рис. 4. Структурограмма взаимосвязей ядерных ценностей рефлексии и сплочённости на втором курсе

Обозначения те же.

Увеличивается плотность связи ценностей и показателей сплочённости. При этом роль системообразующего фактора приобретает рефлексия. Следовательно, есть основания говорить о том, что регулятивная роль ценностей в формировании сплочённости выходит на метасистемный уровень.

Третий курс связан с принципиальными изменениями регуляционной системы.



ИКС = 32
ИДС = 2
ИОС = 34

Рис. 5. Структурограмма взаимосвязей ядерных ценностей рефлексии и сплочённости на третьем курсе

Обозначения те же.

На структурограмме видно, что системообразующая роль рефлексии остаётся, организованность системы сохраняется на предыдущем уровне, но из общей структуры выпадают характеристики сплочённости. Следовательно, система ценностей усиливает свой метасистемный потенциал и иерархически обособляется от феноменологического уровня сплочённости. Т. е. появляется новая метасистема ядерных ценностей. Она регулирует личность в целом. В том числе и поведение взаимодействия в группе (сплочённость и психологический климат).

Четвёртый курс характеризуется аналогичной картиной, но с усилением метасистемного потенциала ядерных ценностей.

ИКС = 46
ИДС = 2
ИОС = 44

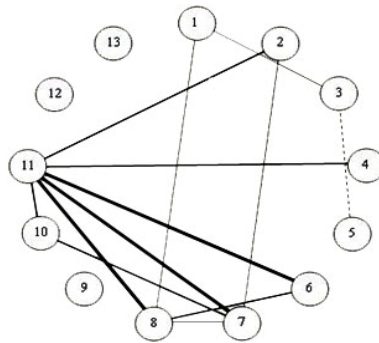
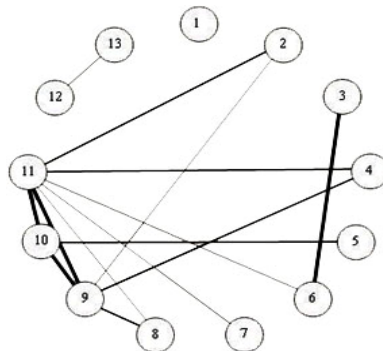


Рис. 6. Структурограмма взаимосвязей ядерных ценностей рефлексии и сплочённости на четвёртом курсе

Обозначения те же.

Организованность системы повышается, плотность связей (когерентность) увеличивается, а ядерные ценности становятся функционально регуляционными образованиями для поведения субъекта. Учитывая, что четвёртый курс для курсантов связан с переходом на новый этап профессионализации, то и роль высших ценностей в формировании профессиональных отношений повышается.

Пятый курс является заключительным в профессиональной подготовке курсантов. Структура претерпевает ряд изменений.



ИКС = 47
ИДС = 0
ИОС = 47

Рис. 7. Структурограмма взаимосвязей ядерных ценностей рефлексии и сплочённости на пятом курсе

Обозначения те же.

Система ядерных ценностей становится ещё более организованной (ИОС=47). Они становятся профессиональными регуляторами и оказывают влияние на формирование новых подсистем. На уровне отношений это отражается в объединении показателей сплочённости и психологического климата. Это служит основанием для заключения о профессионально-ориентированной роли системы ядерных ценностей курсантов как будущих профессиональных руководителей.

Анализ представленных структурограмм показывает, что по мере повышения профессиональной квалификации повышается когерентность и организованность структуры ценностей. Это свидетельствует о том, что ядерные ценности приобретают всё более сильное значение в регуляции деятельности. Происходит суммирование регуляционного эффекта. Ценностная система становится всё более устойчивой и адаптивной.

Происходит переход отдельных ценностей с аморфного уровня регулирования на метасистемный, что подчёркивается системообразующим характером рефлексии. Происходит суммирование регуляционного эффекта. Ценностная система становится всё более устойчивой и адаптивной.

Параграф 3.5. «Метасистемный анализ ценностей и сплочённости курсантов».

Рассмотрев полученные результаты на субъектном и личностном уровне, мы пришли к выводу, что выделенный профиль ценностей выступает базовой характеристикой личности и связан с важнейшей метасистемной способностью – рефлексией. Очень наглядны в этом плане множественные связи рефлексии «Методика определения уровня рефлексивности» А.В. Карпова, В.В. Пономарёвой с параметрами методики Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации». Основной конструкт данной методики авторы определяют как переживание индивидом онтологической значимости жизни. Связь этих параметров с рефлексией показательна относительно их уровневой позиции. Они отражают высший уровень системы ценностей, судя по конструкту методики, и образуют единый блок с метасистемной способностью рефлексией. Одновременно зафиксированы и связи со сплочённостью.

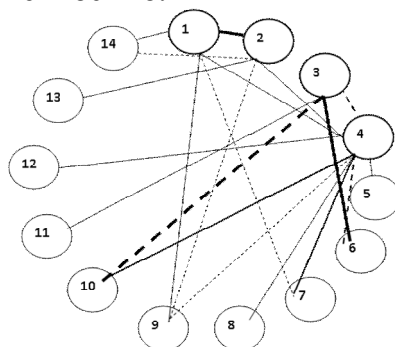



Рис. 8. Структурограмма взаимосвязи рефлексии со сплочённостью группы и системой ценностей

Параметры рефлексии  

Параметры ценностей и сплочённости 

1 – Ретроспективная рефлексия деятельности; 2 – Ретроспектива настоящей деятельности; 3 – Рефлексия будущей деятельности; 4 – Рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми.

5 – Ценность «материальное благосостояние»; 6 – Ценность «познания»; 7 – Ценность «наслаждения прекрасным»; 8 – Ценность «любви»; 9 – Ценность «достижений»; 10 – Ценность «зрелость»; 11 – Ценность «поддержка традиций»; 12 – Требуемое поведение в потребности «контроля»; 13 – Выраженное поведение в потребности «включения»; 14 – Когнитивный компонент психологического климата.

Наличие связей между ценностями, их регуляционными механизмами, рефлексией и индикаторами сплочённости, позволяют нам сделать вывод о метасистемном уровне регуляционных влияний системы ценностей и сплочённости. Полученные связи регулятивных механизмов ценностей с показателями совместимости и психологического климата свидетельствуют о регулятивной роли системы высших ценностей в формировании сплочённости группы. Это соответствует стратометрической концепции сплочённости А.В. Петровского. В данном случае функцию «страта» выполняют выделенные нами уровни ценностей (ядерные и поверхностные). Эти связи говорят о регулятивном характере системы ценностей относительно характеристик сплочённости данной выборки. Наличие связей рефлексии с ядерными ценностями позволяет сделать вывод о метасистемном характере регулятивной роли ценностей.

Метасистемный уровень включает как ядерные, так и поверхностные ценности, нередко вступающие в противоречивые отношения. Данные противоречия являются

следствием специфики воинской деятельности и носят в целом конструктивный характер. В частности, противоречия зафиксированы в ценностях «общение», «помощь и милосердие к людям», «любви», «социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе», «сохранение собственной индивидуальности» и многих других. Однако по методике Э. Дисси, Р. Райана «Ценностные ориентации», показатель конфликтности ценностей в данной выборке не высок. Следовательно, противоречивые отношения ценностей являются необходимым условием регуляции профессионального поведения.

Параграф 3.6. «Практическая реализация результатов исследования проблемы взаимосвязи высших ценностей и сплочённости воинских коллективов». На основании полученных результатов разработан цикл из 10 занятий, позволяющий проводить коррекционную работу по сближению системы высших ценностей курсантов воинского института и формированию адаптивной структуры ядерных ценностей. В параграфе описана «Программа по адаптации системы ценностей курсантов и формированию сплочённости группы».

В заключении обобщаются основные теоретические и эмпирические результаты, обосновываются практические рекомендации для оптимальной воспитательной работы с курсантами с точки зрения эффективного формирования системы ценностей и сплочённости, формулируются выводы и перспективы дальнейшего изучения данной проблемы.

Выводы

На основе полученных в ходе исследования результатов мы пришли к следующим выводам:

1. Высшие ценности являются составляющими духовного мира личности. Они имеют содержание и динамику – духовное состояние и психическую форму в виде духовных способностей. При этом они относятся к направленности и мировоззрению личности, следовательно, становятся атрибутом сознания. В области психологии разработка высших ценностей имеет представленность в понятиях «ценности» и «ценностные ориентации». Они связаны с когнитивной и мотивационной сферой личности. Духовные способности и духовные состояния реализуются целостной психологической системой.

2. Определяющим условием для нормального функционирования воинского коллектива является сплочённость. Базовым основанием высокой сплочённости является система высших ценностей военнослужащих. Внутренние противоречия высших ценностей, отражающиеся на социальных взаимодействиях и сплочённости группы. Например, стремление к индивидуальности и независимости оценивается курсантами высоко (выступает высшей ценностью), но входит в противоречие со значимостью дисциплины, ответственности и коллективизма. Это отражает противоречивость положения курсантов. Регулятивная роль ценностей проявляется во взаимосвязи её с требуемым поведением для включения в группу и регулируется когнитивным компонентом отношений в подразделении.

3. Формирование социального поведения и, в частности сплочённости воинской группы, регулируется такими личностными структурами как мировоззрение, направленность, идеалы, интересы и т. п., которые в этом случае приобретают роль ценностных регуляторов. В результате личностные структуры становятся ценностями более высокого порядка, «ядерными» ценностями, которые с одной стороны, выступают системой более высокого порядка, регулирующую нравственное и моральное поведение человека, а с другой включаются в личностную структуру ценностей. Таким образом, ядерные ценности становятся метасистемными регуляторами сплочённости группы.

4. Доказано наличие значимых связей высших ценностей и метасистемного уровня личности через связь с рефлексией и сплочённостью группы (по параметрам

совместимости и психологического климата). Ядерные ценности внутри общей системы ценностей образуют относительно самостоятельную подсистему, отражающую, метасистемный уровень регуляции поведения личности. Этот уровень по своей структурной организации «встроен» в общесистемный уровень ценностей личности. В процессе профессионализации происходит переход отдельных ценностей с аморфного уровня регулирования на метасистемный, что подчёркивается системообразующим характером рефлексии.

5. В результате исследования подтвердилась гипотеза, что структура высших ценностей отражает взаимодействие субъекта со средой, имеет системную организацию, процессуальную динамику и регулятивные функции. Система ценностей имеет сложную структуру, включающую базовые (ядерные) ценности и поверхностные. Ядерные ценности сохраняются на всех этапах профессионализации и выполняют регулятивную роль в поведении личности. Поверхностные ценности меняют своё значение в личностном поведении в зависимости от курса.

6. Система ядерных ценностей военнослужащих формируется на основе общепсихологических закономерностей ценностей, но имеет и свою специфику. Последняя отражается в противоречивости системы ценностей и необходимости приоритетного выбора со стороны личности. По модели Ш. Шварца выделенные ценности отражают полюс консерватизма (безопасность, традиции) и самовозвышения (достижения, власть). Т. е. представители данной группы отличаются стремлением к личному успеху, компетентности в соответствии с социальными стандартами, успешности и амбициозности. Выражено стремление к социальному статусу или престижу, доминированию над людьми и ресурсами. Однако это не отрицает уважения, принятия обычаев и идей, которые существуют в культуре, следования им и обеспечение безопасности для других людей и себя, стремление к гармонии, стабильности взаимоотношений, единства общества. Формирование предпочитаемых ценностей идет в направлении от неформального лидера – к формальному.

7. Сплочённость рот курсантов соответствует среднему уровню с тенденцией к высокому. Все показатели сплочённости, регистрируемые в нашем исследовании, имеют связи с системой ценностей на содержательном, структурном и регулятивном уровнях. Кроме этого зафиксированы связи сплочённости с рефлексией. Наличие всех этих связей даёт нам основания сделать вывод о регуляторной взаимосвязи системы высших ценностей со сплочённостью на метасистемном уровне.

8. Система высших ценностей у курсантов отличается противоречивостью. Противоречие характеризуется взаимным отрицанием ряда высших ценностей и парадоксальными связями, как между самими ценностями, так и между ценностями и сплочённостью группы. Это обусловлено спецификой воинской профессии, отражённой в противоречивых профессиональных требованиях (например, защищать человека и применять к нему насилие одновременно).

9. На основе проведённого исследования разработана «Программа по адаптации системы ценностей курсантов и формированию сплочённости группы» по оптимизации воспитательной работы в группе курсантов с целью формирования адекватной системы высших ценностей и наиболее благоприятного психологического климата.

Основное содержание диссертации отражено в 15 публикациях, общим объёмом 9,62 п.л.

Статьи в ведущих научных журналах, включённых в перечень ВАК РФ:

1. Спири́н, А.В. Структура духовно-нравственных ценностей воинского коллектива / А.В. Спири́н, П.Ю. Наумов // Сибирский педагогический журнал. – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет. – 2013. – № 4. - С. 41-44.

2. Спири́н, А.В. Духовно-нравственные ценности военнослужащих внутренних войск МВД России как фактор успешного выполнения служебно-боевых задач / А.В. Спири́н // В мире научных открытий. – Красноярск: Научно-инновационный центр. – 2013. – № 7 (43). - С. 220-237.

3. Спири́н, А.В. Сформированность духовно-нравственных ценностей личности как фактор сплочённости воинского коллектива / А.В. Спири́н // European Social Science Journal. – Москва-Рига: Международный исследовательский институт. – 2013. – № 12.2 (39). - С. 317-322.

4. Спири́н, А.В. Коммуникативные способности личности военнослужащего внутренних войск МВД России в современном социальном пространстве / А.В. Спири́н, М.В. Чихачёв // Сибирский педагогический журнал. – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет. – 2014. – № 3. - С. 58-61.

Монографии и учебные пособия:

5. Спири́н, А.В. Альбом схем по военной психологии (по специальности 030901 «Правовое обеспечение национальной безопасности») [Учебное пособие] / А.В. Спири́н, А.А. Зотов // Учебное пособие. – Новосибирск: Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России. - 2013. - 142 с.

6. Спири́н, А.В. Социально-гуманитарное исследование качества образования и психолого-педагогических проблем воинских коллективов [Монография] / А.В. Спири́н, М.В. Чихачёв, А.С. Шадрин, Р.Н. Шматков // Монография. – Красноярск: Научно-исследовательский центр. – 2013. - С. 91-109.

Другие публикации:

8. Спири́н, А.В. О структуре духовно-нравственных ценностей личности курсанта как будущего офицера / А.В. Спири́н // Сборник материалов межвузовской научно-практической конференции: «Реализация ФГОС ВПО в вузах внутренних войск МВД России: проблемы и перспективы», Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России. – Новосибирск: Издательство НВИ ВВ МВД России. – 2013. - С. 137-142.

9. Спири́н, А.В. Структура духовно-нравственных ценностей будущего офицера / А.В. Спири́н // Сборник материалов международной научно-практической конференции: «Интегративная психология: теория и метод». Журнал Седьмая волна психологии. – Ярославль: Издательство МАПН Международная академия психологических наук. – 2013. – № 10. - С. 324-326.

10. Спири́н, А.В. Проблема исследования сущности и природы духовно-нравственных ценностей в научной литературе / А.В. Спири́н // Журнал «Психология XXI столетия. Новые возможности». Материалы ежегодного Международного Конгресса. – Новосибирск, Ярославль: Издательство МАПН Международная академия психологических наук. – 2013. - С. 256-268.

11. Спири́н, А.В. О качествах личности военнослужащего в системе духовно-нравственных ценностей воинского коллектива / А.В. Спири́н // Сборник материалов международной научно-практической конференции: «Девиации и аддикции

современного общества: анализ, превенция, коррекция», Новосибирский государственный педагогический университет. – Новосибирск: Издательство НГПУ Новосибирский государственный педагогический университет. – 2013. С. 263-272.

12. Спирин, А.В. Актуализация противоречий существующих при проведении и защите диссертационных исследований адъюнктами внутренних войск МВД России / А.В. Спирин // Сборник материалов межвузовской научно-практической конференции с международным участием «Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России». Новосибирский военный институт внутренних войск имени генерала армии И.К. Яковлева МВД России. – Новосибирск: Издательство НВИ ВВ МВД России. – 2013. – № 1. - С. 196-205.

13. Спирин, А.В. Основные факторы духовно-ценностного воспитания кадетов /А.В. Спирин // Ярославский психологический вестник. – Ярославль-Москва: Издательство РПФ «Титул». – 2014. – № 29. - С. 76-79.

14. Спирин, А.В. К вопросу о качествах личности военнослужащего в системе духовно-нравственных ценностей воинского коллектива / А.В. Спирин // Материалы Международной научно-практической конференции: «Теория и практика интегративной психологии». Вестник интегративной психологии. Международная академия психологических наук. – Ярославль-Москва: Издательство ООО «Аверс Плюс». – 2014. – № 12. - С. 202-205.

15. Спирин, А.В. Специфика воинского коллектива и условия его сплочённости / А.В. Спирин, Н.Я. Большунова // Ярославский психологический вестник. – Ярославль-Москва: Издательство РПФ «Титул». – 2015. – № 32. - С. 63-67.