

том и на другом уровнях осуществляются самопознание, самоконтроль и саморегулирование педагога как человека и профессионала, однако второй уровень саморефлексии характеризует более глубокие размышления о самом себе как личности.

Совершенствуя себя как личность и профессионала, рефлексировав и обучая этому студентов, педагог постепенно переходит с одного уровня деятель-

ности на другой, что положительно сказывается на процессе обучения. Мы считаем, что учителю сегодня нельзя останавливаться в своем личностном, научном, духовном росте и профессиональном развитии. Иначе учитель может превратиться «в верстовой столп, который указывает дорогу другим, а сам стоит на месте».

Поступила в редакцию 06.06.2008

Литература

1. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М., 1996.
2. Бессонова Е.А. Рефлексия и ее развитие в процессе учебно-профессионального становления будущего учителя. Дис. канд. псих. наук., Хабаровск, 2000.
3. Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику. М., 1997.

УДК 159.922

Е.Ю. Стрижов

МОРАЛЬНЫЕ И УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ В СИСТЕМЕ НРАВСТВЕННОЙ НАДЕЖНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина

Развитие междисциплинарных связей, расширение предметного поля современной психологии ставят перед психологами задачу более полного объяснения поведения сотрудника. Как отмечает М.И. Воловикова [1], характерной тенденцией научного поиска становится решение нравственно-психологических проблем, а именно определение собственно психологических основ нравственности человека. С.Л. Рубинштейн считал, что «отношение человека к человеку составляет собственно специальную сферу этики» [2, с. 286].

Результаты теоретического анализа научных работ по теме и экспериментальное обследование 1958 сотрудников предприятий позволили нам сделать следующие выводы.

Во-первых, нравственная надежность – это характеристика уровня развития самосознания личности, при котором жизненные цели и способы их достижения осознаны, организованы и упорядочены в соответствии с нормами морали. Она имеет когнитивные, смысловые, эмоциональные и нравственные детерминанты, поддающиеся измерению методами психологии.

Во-вторых, нравственную надежность обеспечивает компромисс моральных и экономических ценностей сотрудника. Игнорирование или недостаточное осознание социальных и корпоративных норм способствует обоснованию, планированию и реализации намерения совершить мошенничест-

во – тайное хищение материальных средств, ценностей, активов фирмы в целях личного обогащения путем обмана или злоупотребления доверием руководителей [3].

Положения философской методологии о единстве формы и содержания позволяют нам выдвинуть предположение, что нравственное содержание когнитивных, смысловых, эмоциональных процессов личности влияет на их протекание.

Больше всего работ, посвященных моральным системам, выполняется в парадигме аксиологии – теории, рассматривающей философские вопросы моральных ценностей. В этой парадигме постулируется, что моральные принципы, или максимы, представляющие ценностные ориентации людей, обеспечивают функциональное единство всей структуры нравственного сознания, являясь системообразующим фактором. В разное время на роль критериев высших ценностей авторы этических концепций выдвигали абсолютное благо, добро, усовершенствование мира, самосовершенствование, истину, красоту, прогресс, социальную справедливость, общественную пользу, интересы государства, народа, класса.

К нравственным ценностям в русской православной культуре относятся вера, надежда, любовь, мудрость, справедливость, мужество, умеренность. К их антиподам относят чревоугодие, алчность, зависть, похоть, гордыню, лень, гнев. В русской рели-

гиозной философии, в работах В.С. Соловьева, Н.А. Бердяева, Н.О. Лосского, идеальный и абсолютный характер сферы ценностей определяется через понятие духовности, имеющей божественное происхождение.

В качестве гипотезы мы предположили, что осознание этих нравственных ценностей и их принятие в качестве принципов своего поведения предопределяют развитие надежности сотрудника. Ориентация на иные, «общечеловеческие», универсальные ценности, не свойственные нашей коммуитарной культуре, а также на экономические ценности ослабляет нравственно-смысловую детерминацию личности, следствием чего могут быть хищения имущества, финансовых активов, баз данных, предательство интересов своей организации, мошенничество, продажа коммерческих секретов конкурентам. Ценностно-смысловая сфера нравственно надежного сотрудника содержит значения и ценности, которые определяют его позитивное отношение к руководителям и сотрудникам своего предприятия. Значение денег имеет смысл «средства удовлетворения потребностей и развития бизнеса», а не символов успеха, власти и престижа. Значения и смыслы, которыми оперирует надежный сотрудник, адекватны нравственным ценностям добра и зла. Они не деформированы, понятия законности и справедливости имеют самостоятельное значение и не подменяют друг друга, оценки правильности и допустимости своих поступков не подвержены межличностным отношениям и от этого более объективны.

Но своему психологическому статусу и те и другие принципы поведения являются ценностями, отвечающими квалификационным признакам. Признаки ценностей изложены в работах Г. Олпорта [4], М. Рокича [5], А. Маслоу [6], Ш. Шварца [7]. Таким образом, на этапе глобализации в нравственном сознании могут переплетаться моральные универсалии различных этических систем, причем понимание этих универсалий разными сотрудниками часто, если не сказать всегда, бывает различным.

Г. Олпорт полагал, что источником большинства ценностей личности является мораль общества. Моральные нормы и ценности формируются и поддерживаются посредством внешнего подкрепления. Они выступают скорее в качестве средств, условий достижения внутренних ценностей, являющихся целями личности. Преобразование средств в цели, превращение внешних ценностей в ценности внутренние Олпорт называл «функциональной автономией», понимаемой им как процесс трансформации «категорий знания» в «категории значимости». «Категории значимости» возникают при самостоятельном осознании смыс-

ла полученных извне «категорий знания». Как писал Олпорт, «ценность, в моем понимании, – это некий личностный смысл» [4, с. 133].

Развитие личности, по Л.С. Выготскому, обусловлено освоением индивидом ценностей культуры, которое опосредовано процессом общения. По его мнению, значения и смыслы, зарождаются в отношениях между людьми, в частности в прямых социальных контактах ребенка со взрослыми, затем посредством интериоризации «вращиваются» в сознание человека [8].

Изучение роли социальных отношений в формировании личностных ценностей продолжено в работах Б.Д. Парыгина, Г.М. Андреевой, А.И. Донцова, Л.И. Анцыферовой, В.С. Мухиной, А.А. Бодалева, Г.Г. Дилигенского, В.Г. Алексеевой, М.С. Яницкого и других исследователей. С точки зрения Л.И. Анцыферовой, общество предъявляет определенную систему ценностей, которые человек «чутко улавливает» в процессе постоянного «обследования границ и содержания норм» и формирования их собственных, индивидуально-личностных эквивалентов [9]. А.Н. Леонтьев считал, что реальным базисом личности человека выступает совокупность общественных по своей природе отношений к миру, которые реализуются его деятельностью. Становление личности заключается в закономерной перестройке системы отношений и иерархии смыслообразующих мотивов в процессе общения и деятельности, в становлении «связной системы личностных смыслов».

Для характеристики осознанности, «отрефлексированности» смысловых образований Б.С. Братусь использует понятие «личностные ценности» [10, с. 89–90]. В современных отечественных исследованиях, в частности в работах Б.С. Братуся, Г.Е. Залесского, Е.И. Головахи, Г.Л. Будинайте и Т.В. Корниловой, Н.И. Непомнящей, С.С. Бубновой, М.С. Яницкого, личностные ценности рассматриваются как сложная иерархическая система, которая занимает место на пересечении мотивационно-потребностной сферы личности и нравственного сознания, выполняя функции регулятора активности человека.

К.А. Абульханова-Славская и А.В. Брушлинский описывают роль смысловых представлений в организации системы ценностных ориентаций, которая проявляется в следующих функциях: принятии (или отрицании) и реализации определенных ценностей; усилении (или снижении) их значимости; удержании (или потере) этих ценностей во времени [11, с. 232]. Б.С. Братусь определяет личностные ценности как «осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни» [10, с. 89]. Он проводит разделение личных ценностей как осознанных смыслов жизни и декларируемых,

«назывных», внешних по отношению к человеку ценностей. Г.Л. Будинайте и Т.В. Корнилова также подчеркивают, что «личностными ценностями становятся те смыслы, по отношению к которым субъект определился» [12, с. 99]. Мы полагаем, что ценности являются базой для формирования системы личностных смыслов. Смысл как целостная совокупность жизненных отношений у Ф.Е. Василюка является своего рода продуктом ценностной системы личности [13, с. 22–25].

Нравственные и универсальные ценности личности, как отмечает М.С. Яницкий, направляют и корректируют процесс целеполагания человека [14]. Мы также считаем, что они задают вектор нравственного развития личности.

Авторы современных типологий личностных ценностей выделяют в них как нравственные, так и универсальные ценности (самоактуализации, саморазвития, самовозвышения, самосохранения, самоутверждения), причем эти группы понимаются ими как нравственные оппозиции.

Ш. Шварц и У. Билски выделяют следующие дихотомии ценностей: 1. Ценности сохранения (безопасность, конформность, традиции) – ценности изменения (полнота ощущений, саморегуляция). 2. Ценности самоопределения (благополучие группы и человечества в целом) – ценности самовозвышения (власть, достижение, гедонизм) [7, 15].

Как отмечает М.С. Яницкий [14], Ш. Шварц и У. Билски соответственно противопоставляют ценности, отражающие интересы самого индивида или группы; К.А. Абульханова-Славская – конкретные и абстрактные ценности; Н.И. Лапин – «дифференцирующие», обособляющие человека и «интегрирующие» ценностные позиции. О.Г. Дробницкий выделяет два основных вида ценностно-нормативной регуляции: «обычно-традиционную» и «морально-нравственную». При «обычно-традиционной» регуляции поведения критериями являются нормы общества, члены которого следят за их соблюдением, при «морально-нравственной» – этические принципы должного, присущие конкретному человеку, который сам отвечает за оценку собственных действий.

Для проверки нашей гипотезы мы измерили нравственные и универсальные ценности как у надежных сотрудников (1958 чел.), так и у 58 осужденных за мошенничество по ст. 159 ч. 1, 2.

Предварительное исследование методом феноменологического анализа результатов тестирования по методике М. Рокича проводилось с шестью обвиняемыми в мошенничестве на этапе предварительного следствия. Установлено, что эгоистические ценности (развлечения, личная свобода, материальное благополучие, успех) в структуре универсальных ценностей занимают

господствующее положение. Выявлена характерная закономерность: степень развития эгоистических ценностей прямо связана с размером причиненного ущерба. Нравственные ценности занимают положение во второй десятке личностной иерархии ценностей.

Детальная проверка нашей гипотезы проводилась методами Ш. Шварца, шкалы «Духовное удовлетворение» МТЖЦ, опросника установок О.Ф. Потемкиной и нашего личностного опросника нравственной надежности. Результаты факторного анализа приведены в таблице 1. Из нее следует, что ценности самовозвышения (власть, достижение, гедонизм, стимулирование, регуляция) вместе с макиавеллизмом, ориентацией на деньги и власть вошли в первый, главный фактор поведения этих людей. Они образуют в самосознании мошенников устойчивую, внутренне согласованную и непротиворечивую систему.

Таблица 1

Факторные нагрузки универсальных ценностей (N = 58 чел. Мошенники). Кумулятивная объясненная дисперсия – 59.16 %

Шкалы опросников ценностей	Компонента		
	1	2	3
Макиавеллизм Мак-4 Знакова	0.720		
Власть. Опросник Шварца	0.720		
Достижение. Опросник Шварца	0.716		
Ориентация на власть. Опросник О.Ф. Потёмкиной	0.661		
Саморегуляция. Опросник Шварца	0.607		
Гедонизм. Опросник Шварца	0.586		
Стимулирование. Опросник Шварца	0.569		
Ориентация на деньги. Опросник О.Ф. Потёмкиной	0.515		
Конформизм. Опросник Шварца			0.821
Универсализм. Опросник Шварца			0.805
Благосклонность. Опросник Шварца			0.747
Безопасность. Опросник Шварца			0.713
Традиция. Опросник Шварца			0.701

Метод выделения: Анализ методом главных компонент. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 5 итераций.

Социально одобряемые ценности (конформизм, универсализм, благосклонность, безопасность и традиция) образовали лишь третий, вспомогательный фактор поведения. Эти ценности имеют подчиненное значение, их влияние на поведение мошенников ситуативно и выборочно. Следует заметить, что эти универсальные ценности понимаются мошенниками как вседозволенность, возможность добиться личной выгоды аморальными и преступными способами, путем обмана, подлога и мошенничества. Субъективные нравственные ценности нравственно надежных и ненадежных сотрудников принципиально противоположны как по признакам «добро – зло», «трудолюбие – лень», «чест-

ность – обман», «верность – коварство», так и по признакам «благо для себя и своих близких – благо для других людей».

Как показали наши результаты, в моральном сознании сотрудников представлен разрозненный, отрывочный набор предписаний, часть из которых может находиться в отношениях соподчиненности. В этом наборе непротиворечиво переплетаются этические положения, относящиеся к несовместимым, а часто и взаимоисключающим этическим системам. В индивидуальном сознании этические принципы часто оказываются несвязанными, а иногда даже несовместимыми друг с другом.

Отмеченная несовместимость психологически допустима и связана с вариативностью выбора людьми ключевых ценностей или принципов, которые могли бы рассматриваться как основания последующего структурирования, иерархизации, категоризации и классификации всех остальных

моральных ценностей, принципов, норм и максим, изучаемых этикой.

В личностном опроснике нравственной надежности личности содержится 196 вопросов, разбитых на 14 интервальных шкал, каждая из которых включает 6–8 пар вопросов. Внутренняя согласованность (надежность) опросника по коэффициенту α Кронбаха составила 0.880. Надежность по методу половинного расщепления шкалы (коэффициент Спирмена–Брауна) хорошая (0.876) [15, с. 278]. Методика пригодна для индивидуального и группового тестирования. Время тестирования не превышает 30 минут. Применение этого опросника позволило выявить конфликт нравственных и универсальных ценностей в сознании сотрудников. Результаты корреляционного анализа приведены в табл. 2 и свидетельствуют о противоположных смыслах и значениях между универсальными ценностями и нравственными ценностями русской культурной традиции.

Таблица 2

Корреляции ценностей и отношения к воровству (402 чел.)

	НЦ	ОВ	СП	СТ	Г	В	Д	НР
Личностные нравственные ценности	1	-0.592 **	-0.100*	-0.062	-0.260 **	-0.338 **	-0.031	0,905 **
Отношение к воровству	-0.592 **	1	0,257 **	0,250 **	0,399 **	0,339 **	0,233 **	-0.653 **
Ценности саморегуляции	-0.100 *	0,257 **	1	0,530 **	0,410 **	0,489 **	0,531 **	-0.092
Ценности стимулирования	-0.062	0,250 **	0,530 **	1	0,553 **	0,512 **	0,620 **	-0.066
Ценности гедонизма	-0.260 **	0,399 **	0,410 **	0,553 **	1	0,466 **	0,527 **	-0.291 **
Ценности власти	-0.338 **	0,339 **	0,489 **	0,512**	0,466 **	1	0,584 **	-0.322 **
Ценности достижения	-0.031	0,233**	0,531**	0,620**	0,527**	0,584**	1	-0.007
Нравственность	0,905**	-0.653 **	-0.092	-0.066	-0.291 **	-0.322 **	-0.007	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ВЫВОДЫ

Актуальной методологической проблемой современной отечественной психологии можно уверенно считать разработку нравственных основ взаимодействия людей. В этом плане мы считаем актуальной и важной проблему нравственной надежности персонала организации и методов ее психологической диагностики.

Нравственные и универсальные ценности личности направляют и корректируют процесс целеполагания, задают вектор нравственного развития личности. По нашему убеждению, они являются условием и средством конструирования личностью собственной нравственной Я-концепции.

Между «общечеловеческими», универсальными ценностями и нравственными ценностями русской культуры существуют противоречия как в субъективном понимании смыслов этических категорий, так и в способах объяснения и вербализации этих смыслов. Приверженность сотрудников ценностям индивидуализма, характерных для западной культуры, заведомо снижает нравственную надежность персонала. Как отмечал А.Ф. Лазурский, «альтруизм... представляется формой и средством, и показателем наилучшей гармонии между личностью и средой. Здесь извращенных нет» [16, с. 99].

Поступила в редакцию 25.04.2008

Литература

1. Воловикова М.И. Нравственные проблемы в психологии // Мат-лы IV Всеросс. съезда РПО. 18–21 сент. 2007 г.: В 3 т. М.; Ростов н/Д., 2007. Т. 1.
2. Рубинштейн С.Л. Человек и мир // Бытие и сознание. Человек и мир. СПб., 2003.
3. Стрижов Е.Ю. Нравственная надежность сотрудника как психологическая проблема // Мат-лы IV Всеросс. съезда Росс. психол. об-ва. 18–21 сент. 2007 г.: В 3 т. М.; Ростов н/Д., 2007. Т. 3.
4. Олпорт Г. Личность в психологии: Пер. с англ. М.; СПб., 1998.
5. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., 2000.
6. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: Пер с англ. М., 1999.
7. Тихомандрицкая О.А., Дубовская Е.М. Особенности социально-психологического изучения ценностей как элементов когнитивной и мотивационно-потребностной сферы. (Методические аспекты) // Мир психологии. 1999. № 3.
8. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М., 1996.
9. Анцыферова Л.И. Психология формирования и развития личности // Человек в системе наук. М., 1989.
10. Братусь Б.С. Аномалии личности. М., 1988.
11. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: К 100-летию со дня рождения. М., 1989.
12. Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В. Личностные ценности и личностные предпосылки субъекта // Вопр. психол. 1993. Т. 14. № 5.
13. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М., 1984.
14. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово, 2000.
15. Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. 2-е изд. СПб., 2007.
16. Лазурский А.Ф. Очерк науки о характерах. М., 1995.

УДК. 159.9:37.015.3

Е.А. Меньшикова

О ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРИРОДЕ ЛЮБОпытСТВА И ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ

Томский государственный педагогический университет

Ученые (Б.Г. Ананьев, Д.Е. Берлайн, Н.Б. Шумакова и др.) неоднократно обращались к проблеме изучения любопытства и любознательности детей. Однако в научной литературе отсутствует единство мнений исследователей на предмет психолого-педагогической природы данного феномена. При раскрытии сути данных феноменов акцент делается на понятие «любопытность». Одни ученые под данным явлением понимают черту характера и изучают специфику ее развития в детских вопросах (Б.Г. Ананьев, Н.Б. Шумакова), другие – определенный уровень развития познавательной потребности (В.С. Ильин, А.М. Матюшкин, В.С. Юркевич), третьи – проявление умственной активности (Н.С. Лейтес, В.Ф. Сибирякова), четвертые – условие мотивации поведения человека (Д.Е. Берлайн), пятые – врожденное, фатально предопределенное качество (У. Джемс, В.Ф. Одоевский и др.), шестые – системное качество личности, включающее в себя ряд компонентов (С.И. Кудинов и др.), седьмые – базовое интеллектуальное качество, понимаемое как способ-

ность активно реагировать на новую информацию (М.А. Холодная, Э.Г. Гельфман и др.).

Что же такое любопытство и любознательность? Как проявляются они у ребенка? Каковы закономерности их развития? Обратимся к смысловому значению данных слов. «Любопытный – кто любит допытываться, дознаваться до всего без надобности и пользы, старается узнать и увидеть все, без иной цели. Любопытствовать – желать узнать или увидеть что-либо. Любопытничать – быть любопытным, дознаваться и доискиваться до того, до чего нет дела» [1, с. 283]. Таким образом, подчеркивается два аспекта данного явления: стремление, желание узнавать, «доискиваться», допытываться до чего-нибудь и стихийность процесса, отсутствие цели познания.

Встречается и такое семантическое значение интересующих нас понятий:

«Любопытный – отличающийся любопытством. Любопытство: 1) стремление узнать, увидеть что-нибудь новое, проявление интереса к чему-нибудь; 2) мелочный интерес ко всяким, даже несущест-