

ОСОБЕННОСТИ КАРТИНЫ МИРА И ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА К ГРАЖДАНСКОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Абитов Ильдар Равильевич, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии профессионального образования ФГНУ РАО «Институт педагогики и психологии профессионального образования»
Кашапова Гузель Индусовна, научный сотрудник лаборатории психологии профессионального образования ФГНУ РАО «Институт педагогики и психологии профессионального образования»

В статье описаны когнитивно-экспериментальная теория личности С.Эпштейна, модель образа мира профессионала В.П. Серкина, а также модель готовности к гражданскому поведению в организации. Приведены результаты исследования, указывающие на то, что готовность к гражданскому поведению студентов медицинского вуза связана с семантическим слоем образа мира.

Ключевые слова: картина мира, образ мира, готовность к гражданскому поведению в организации.

FEATURES OF WORLD VIEW AND READINESS FOR CIVIC ACTIVITY AMONG MEDICAL STUDENTS

Cognitive experiential self theory of S. Epstein, V.P. Serkin`s model of the world image, and model of readiness to the civil behavior in organization are described in this article.

There are also research results shown in this article, indicating that readiness to the civil behavior among students of medical school is connected to the semantic stratum of the world image.

Keywords: world image, readiness to the civil behavior in organization.

Одной из важных проблем профессионального становления на сегодняшний день является проблема формирования у молодых специалистов готовности к соблюдению моральных и этических норм, принятых в обществе в целом и в выбранной ими профессиональной группе, в частности. Одними из

наиболее острых проблем современной российской медицины являются коррупция, несоблюдение профессиональной этики, приоритетность личной материальной выгоды врача по отношению к здоровью пациента. В данных условиях особый интерес представляет исследование готовности будущих врачей к соблюдению профессиональных и общегражданских норм поведения и их представлений о мире: о других людях и о самих себе, как о субъектах профессионального взаимодействия. В психологии категориями, наиболее полно описывающими представления о себе, о других людях и об окружающем мире, являются категории «картина мира» и «образ мира».

По мнению М.А. Падун и А.В. Котельниковой, категорию «картина мира» можно операционализировать через понятие «базисные убеждения». В своей монографии «Психическая травма и картина мира» данные авторы описывают когнитивно-экспериментальную теорию личности С. Эпштейна. Согласно теории С. Эпштейна, люди конструируют «теорию реальности», которая включает блоки: теорию собственного Я, теорию окружающего мира и репрезентации отношений между Я и миром. В соответствии с данной теорией, люди познают реальность двумя способами: рациональным и экспериментальным (с помощью опыта). Информация, усвоенная экспериментально, фиксируется гораздо прочнее, за счёт эмоционального заряда, с ней тесно связанного. Таким образом, конструкты, которые формируются в результате процесса генерализации личностью эмоционально значимого опыта при взаимодействии с окружающим миром и проявляются в поведении человека автоматически, предшествуя по времени произвольным рациональным процессам, называются имплицитными убеждениями. Данные убеждения лежат в основе теории реальности [3].

С. Эпштейн выделял четыре вида базовых потребностей, стремление к удовлетворению которых определяет поведение человека: потребность в максимизации удовольствия и минимизации боли, потребность в обретении связной и стабильной концепции окружающего мира, потребность в обретении объекта привязанности и потребность в самоуважении. Данные потребности

удовлетворяются с помощью экспериентальной и рациональной систем, но особое значение в их удовлетворении имеет экспериентальная система. В соответствии с выделенными потребностями, автор выделяет базисные убеждения, составляющие имплицитную теорию реальности: убеждения о доброжелательности мира; убеждения о справедливости мира; убеждения о том, что людям можно доверять; убеждения в собственной значимости. В последствии, Р. Янофф-Бульман была разработана методика диагностики базовых убеждений, модифицированная М.А. Падун и А.В. Котельниковой, в которую были включены субшкалы: убеждения о доброжелательности окружающего мира, отражающие убеждения индивида относительно безопасной возможности доверять окружающему миру; убеждения о справедливости окружающего мира – убеждения в том, что хорошие и плохие события распределяются между людьми по справедливости; убеждения о контроле – убеждения в том, что человек может контролировать происходящие с ним события; убеждения о ценности и значимости собственного Я – убеждения индивида о том, что он достоин любви и уважения; убеждения об удаче – убеждения индивида в том, что в целом он везучий человек [4]. Модифицированный вариант данной методики был использован нами в данном исследовании для выявления особенностей картины мира студентов медицинского вуза.

Другой категорией, близкой к категории «картина мира» является «образ мира». В работах А.Н. Леонтьева впервые было использовано понятие «образ мира», рассмотрены закономерности построения воспринимаемых образов в рамках созданной им теории деятельности. По мнению А.Н. Леонтьева, «проблема восприятия должна быть поставлена, и разрабатываться как проблема психологии образа мира» [1, с.252]. «Образ мира» существует в «смысловом поле», т.е. объекты воспринимаются не только в своей предметности, но и в их значении [1, с.254].

В последние годы под руководством В.П. Серкина проведён ряд исследований и разработана трёхслойная модель образа мира профессионала.

1. Ядерный слой. Его содержание, по мнению В.П. Серкина, представлено различного рода мотивами и мало подвержено изменениям в процессе профессионализации. На наш взгляд, к содержанию этого слоя можно отнести и базовые убеждения личности, также как и мотивы, детерминирующие поведение и мало изменяющиеся в процессе профессионализации.
2. Семантический слой определяется означенностью объектов окружающего мира, отношением к ним. На наш взгляд, к этому слою могут быть отнесены и представления о профессиональной деятельности и деятельности в конкретной организации, формирующиеся и изменяющиеся в процессе профессиональной деятельности.
3. Перцептивный слой – наиболее подвижная и изменчивая часть образа мира профессионала. Он включает в себя все образы актуального восприятия, связанные с профессиональной деятельностью.

В.П. Серкин отмечает, что при использовании целостной трёхслойной модели образа мира по результатам различных профессиональных групп подтвердилось наличие профессиональной специфичности семантического и перцептивного слоёв образа мира [8].

Человек совершает поступки исходя из того, как воспринимает окружающую действительность, исходя из представлений о мире и из установок. Представление в психологии – «наглядный образ предмета или явления (события), возникающий на основе прошлого опыта (данных ощущений и восприятий) путем его воспроизведения в памяти или в воображении» [6, с.272]. Представления, по сути, являются для человека глубинными основаниями определения значений и смыслов, происходящих в жизни событий, а установки - это устойчивая предрасположенность реагировать определенным образом по отношению к каким-либо социальным объектам или явлениям. Причем установка делает возможным то или иное поведение.

П. Мучински отмечает, что некоторые сотрудники способствуют процветанию и эффективности организации, выполняя действия, которые

выходят за рамки их служебных обязанностей. То есть они прилагают дополнительные усилия, которые от работника не требуются и не ожидаются. Чаще всего этот феномен называют гражданским поведением в организации. Иногда такое поведение называют просоциальным [1]. Под просоциальным поведением в узком смысле понимают поступки, совершаемые одним человеком для другого и ради его пользы. Более широкий подход состоит в понимании термина «просоциальное поведение» как общего названия для тех моделей социального поведения, которые являются общественными по своему характеру. Обычно сюда включаются дружба, эмпатия, альтруизм, помогающее поведение и т.д. [6].

В отношении гражданского поведения в организации мы опираемся на П. Мучински. Он, проанализировав зарубежные источники, пишет, что гражданское поведение имеет несколько параметров. Наиболее часто встречаются следующие пять:

1. Альтруизм (так называемое помогающее поведение) отражает охотное оказание помощи конкретным людям в выполнении важных для организации задач.
2. Сознательность включает пунктуальность, превышающую групповую норму посещаемость, рассудительное следование правилам, инструкциям и процедурам компании.
3. Вежливость – предупредительное и вежливое отношение к правам других людей.
4. Стойкость – избегание жалоб, мелких обид, сплетен и «раздувания» проблем.
5. Гражданственность. Обладать гражданственностью означает быть в курсе не только текущих организационных вопросов, но и более «земных» дел, таких как посещение собраний, ответы на внутренние звонки, выражение своего мнения по различным проблемам. Считается, что гражданственность – это наиболее ценное проявление гражданского поведения в организации [11].

Результаты ряда исследований, подтверждают существование личностных и ситуационных предпосылок гражданского поведения в организации. Ранее в

исследованиях выявлено 2 личностных предпосылки: 1) дружелюбие - связано с тем, насколько легко человек ладит с другими людьми или насколько он благожелателен в межличностных отношениях; 2) сознательность - связана с надежностью, пунктуальностью, дисциплинированностью. Существуют также исследования, которые свидетельствуют о том, что организация может способствовать просоциальному поведению, выбирая претендентов с высокими показателями по параметрам дружелюбия и сознательности [2, с.353].

Восприятие справедливости может влиять на просоциальное поведение [2]. То есть при доверительных отношениях с организацией работник вносит больший вклад, чем от него формально требуется. Когда отношение организации воспринимается как несправедливое, работник возвращается к выполнению своих обязанностей.

Преданность организации отражает меру лояльности, верности работника работодателю [2, с.342]. Мы опираемся на определение R.T. Mowday (Мэудея), в котором под преданностью организации подразумевается «относительная степень идентификации индивида и его вовлеченности в конкретную организацию» [10, с.27], в том числе, на четырехслойную модель предпосылок аффективной преданности [8]. В модели подчеркивается важная роль поддержки руководителей в улучшении позитивных характеристик работы и трудового стимулирования, через которые она влияет на преданность работников. Помогая работникам структурировать их функциональные обязанности так, чтобы они не оказывались ни слишком простыми, ни слишком трудными, руководители могут формировать оптимальный уровень трудности работы. Также путем разъяснения функциональных обязанностей так, чтобы в их отношении формировались отчетливые и конкретные ожидания, руководители могут способствовать большей конкретности работы, что будет усиливать аффективную преданность.

Для выявления особенностей готовности студентов к гражданскому поведению в организации нами была разработана авторская методика, так как в результате анализа научной литературы было выявлено отсутствие,

разработанных и апробированных методик, направленных на исследование гражданского поведения в организации. Перечень утверждений методики готовности студентов к гражданскому поведению в организации составлен на основе существующих определений. Разработанная нами методика имеет форму опросника. Методика была разработана для измерения уровня выраженности у личности готовности к гражданскому поведению в организации. При формировании концептуальных позиций мы опирались на работы П.Мучински [2]. На наш взгляд, модель, предложенная Органом и другими зарубежными исследователями, нуждается в некоторых уточнениях. 5 переменных, позволяющих описать гражданское поведение в организации выглядят так: 1) альтруизм, который проявляется в оказании помощи конкретным людям в выполнении важных для организации задач; 2) сознательность, проявляющаяся в рассудительном следовании правилам, инструкциям и процедурам организации; 3) вежливость как предупредительное и вежливое отношение к правам других людей; 4) нравственная устойчивость, проявляющаяся в избегании жалоб, мелких обид, сплетен и «раздувания» проблем; 5) гражданственность, которая означает, что сотрудник находится в курсе не только текущих организационных вопросов, но и более «земных» дел, таких как посещение собраний, ответы на внутренние звонки, выражение своего мнения по различным проблемам. Кроме того, в методику включены такие показатели как преданность организации (отражает меру лояльности, верности работника работодателю) и организационная справедливость (построена на основе этических норм вежливости и честности, связана с беспристрастным отношением организации к работникам), которые являются психологическими условиями развития готовности студентов к гражданскому поведению в организации. Также в методике присутствует шкала искренности. В итоге методика представляет собой перечень из 40 утверждений. Проверка валидности опросника осуществлялась на основе конструктивной валидизации и валидизации по содержанию. Внутренняя согласованность опросника выявлялась с использованием формулы Спирмена-Брауна. В результате

получены коэффициент корреляции $r=0,3$, значимый на уровне $\alpha \leq 0,01$ и коэффициент корреляции $r=0,2$, значимый на уровне $\alpha \leq 0,05$ для выборки в 54 человека (выборка составлена из работающих студентов, на основе которой определялась номенклатура показателей и индикаторов готовности студенческой молодежи к требованиям рынка труда). Ретестовая надежность определялась при повторном тестировании (с интервалом в 2 недели) на выборке более 40 студентов ссуз. Корреляция между результатами 2 замеров равна 0,5, что подтверждает достаточную ретестовую надежность методики. В итоговый вариант опросника вошли 8 субшкал: альтруизм, сознательность, вежливость, нравственная устойчивость, гражданственность, преданность организации, организационная справедливость, искренность [5].

Опираясь на трёхслойную модель образа мира В.П. Серкина и положение когнитивно-экспериментальной теории личности о том, что поведение (в частности, гражданское поведение) детерминируется убеждениями, мы задались следующими вопросами:

- 1) Каковы особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза?
- 2) С каким слоем образа мира связана готовность к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза?

Объектом нашего исследования выступили готовность к гражданскому поведению в организации и картина мира студентов.

Предметом исследования явились особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации, а также взаимосвязь между ними у студентов медицинского вуза.

Цель исследования выявить особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации, а также взаимосвязь между ними у студентов медицинского вуза.

Гипотезы исследования:

1. Базовые убеждения, составляющие основу картины мира испытуемых, и компоненты готовности к гражданскому поведению в организации выражены у студентов медицинского вуза на среднем уровне.

2. Готовность к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза связана с операциональными убеждениями, представляющими семантический слой образа мира, и не связана с базовыми убеждениями, представляющими мало изменяющийся ядерный слой образа мира.

Для проверки гипотез нами использовались расчет средних значений по выборке и сравнение со средними значениями для популяции и расчёт коэффициента линейной корреляции Пирсона.

Для выявления особенностей базовых убеждений, составляющих основу картины мира испытуемых или ядерный слой образа мира, нами использовался опросник «Шкала базисных убеждений» (Р. Янофф-Бульман, адаптация М.А. Падун и В.А. Котельниковой) [2]. Для выявления особенностей гражданского поведения в организации мы использовали методику изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации (Г.И. Кашапова, О.А. Анিকেенок, Е.Р. Сагеева) [4]. Для выявления операциональных убеждений испытуемых о деятельности в организации, представляющих семантический слой образа мира мы использовали две шкалы методики изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации: шкалы «преданность организации» и «организационная справедливость». Шкала «преданность организации» включает в себя вопросы, направленные на выявление убеждений о необходимости быть лояльным и преданным своей организации. Шкала «организационная справедливость» включает в себя вопросы, направленные на выявление убеждений о принципах справедливости в организации.

В качестве испытуемых выступили студенты 2-го курса очной формы обучения, обучающиеся в Казанском государственном медицинском университете, по специальности «медико-профилактическое дело». Общая численность выборки 40 человек.

В исследуемой группе значения всех субшкал опросника «Шкала базовых убеждений», кроме субшкалы «Удача» попадают в область средних по популяции значений (таблица 1).

По субшкале «Удача» в исследуемой группе обнаруживаются высокие значения. Испытуемые убеждены в своей удачливости и везучести. Значения по субшкале «Образ Я» находятся на верхней границе нормы. Испытуемые положительно относятся к себе и убеждены в своей привлекательности для окружающих.

Таблица 1

Результаты анализа средних значений по всем исследуемым параметрам

Методика	Субшкалы	Нормы	Ср. значение
Опросник «Шкала базисных убеждений»	Доброжелательность окружающего мира	27 – 37 баллов	30 баллов
	Справедливость	20 – 26 баллов	22 балла
	Образ «Я»	22 – 28 баллов	28 <i>баллов</i>
	Удача	24 – 30 баллов	32 <i>балла</i>
	Убеждения о контроле	23 – 29 баллов	27 баллов
Методика изучения готовности к гражданскому поведению в организации	Общая готовность к гражданскому поведению в организации	19 – 29 балла	25 баллов
	Альтруизм	2 – 6 баллов	4 баллов
	Сознательность	6 – 9 баллов	6 <i>баллов</i>
	Вежливость	4 – 7 баллов	5 баллов
	Нравственная устойчивость	3 – 7 баллов	5 баллов
	Гражданственность	3 – 7 баллов	5 баллов
	Преданность организации	2 – 6 баллов	3 баллов
Организационная справедливость	3 – 7 баллов	5 баллов	

Результаты, полученные при проведении методики изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации, находятся в пределах популяционной нормы. Значения субшкалы «Сознательность» находятся на нижней границе нормы. Испытуемые не склонны проявлять пунктуальность, рассудительно следовать правилам, инструкциям, принятым в организации. Полученные результаты мы связываем с особенностями юношеского возраста, в котором находятся респонденты.

При анализе корреляционных связей с использованием коэффициента линейной корреляции Пирсона обнаруживается, что статистически достоверные взаимосвязи между показателями базисных убеждений и компонентами готовности к гражданскому поведению в организации (альтруизм, сознательность, вежливость, нравственная устойчивость, гражданственность) отсутствуют.

В то же время существуют прямые взаимосвязи показателя «преданности организации» с общей готовностью к гражданскому поведению в организации ($p < 0,01$) и гражданственностью ($p < 0,001$) (таблица 2).

Показатель «организационной справедливости» имеет прямые связи с показателями сознательности ($p < 0,05$), вежливости ($p < 0,001$), нравственной устойчивости ($p < 0,01$), гражданственности ($p < 0,001$) и общим показателем готовности к гражданскому поведению в организации ($p < 0,001$) (таблица 2).

Таблица 2

Корреляции между исследуемыми характеристиками

Исследуемые характеристики	r	p
преданность организации - гражданственность	0,6	0,001
преданность организации – гражданское поведение	0,36	0,01
организационная справедливость - сознательность	0,32	0,05
организационная справедливость – нравственная устойчивость	0,4	0,01
организационная справедливость – гражданственность	0,5	0,001
организационная справедливость - вежливость	0,49	0,001
организационная справедливость - гражданское поведение	0,51	0,001

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза подтверждается, ядерный слой образа мира, представленный базисными убеждениями, не связан напрямую с готовностью к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза. Готовность к гражданскому поведению в организации студентов-медиков связана со смысловым слоем образа мира, представленным операциональными убеждениями о необходимости быть преданным организации и об организационной справедливости.

По результатам проведённого исследования можно сделать следующие выводы:

1. Студенты медицинского вуза убеждены в своей удачливости и везучести, положительно относятся к себе и убеждены в своей привлекательности для окружающих.
2. Студенты медицинского вуза не склонны проявлять пунктуальность, рассудительно следовать правилам, инструкциям, принятым в организации.
3. Готовность к гражданскому поведению студентов медицинского вуза связана со смысловым слоем образа мира, представленным операциональными убеждениями о необходимости быть преданным организации и об организационной справедливости.

Список литературы:

1. Леонтьев А.Н. Образ мира // А.Н. Леонтьев. Избранные психологические произведения. В 2-х т. – М.: Педагогика, 1983. – Т.2. – С.251-261.
2. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
3. Падун М.А., Котельникова А.В. Методика исследования базисных убеждений личности // Психологический журнал – 2011. – Т. 29, №4, С. 98 – 106.
4. Падун М.А., Котельникова А.В. Психическая травма и картина мира: Теория, эмпирия, практика. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 206 с.
5. Психологические условия формирования готовности студенческой молодежи к требованиям рынка труда. Коллективная монография / Б.С.Алишев [и др.]. – Казань: ИПП ПО РАО, 2012. – С. 186-189.
6. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др.; Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. Наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
7. Ребер А. Большой толковый словарь. Т.2. – М.: ВЕЧЕ-АСТ, 2000.

8. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке. Психологический журнал, Т.27, №2, 2006, с.44-59.
9. Серкин В.П. Профессиональная специфика образа мира и образа жизни // Психологический журнал – 2012. – Т. 33, №4, С. 78 – 89.
10. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press. 1982.