

## Разные культуры – разные ценности

### Изучение влияния факторов культуры на взаимное восприятие и систему ценностей членов экипажей МКС. Космический эксперимент «Взаимодействие-2».

Гущин В.И., Виноходова А.Г., Юсупова А.К.

ГНЦ РФ - ИМБП РАН

В настоящее время космическая деятельность представляет собой объединение усилий многонациональных экипажей, которое включает тесную кооперацию и совместное проживание людей с различным культурным, профессиональным и организационным опытом. Общие нормы и разделяемые ценности являются важными условиями для того, чтобы избежать межличностного напряжения и поддерживать групповую сплоченность во время долговременного космического полёта.

В 2014 году завершился космический эксперимент (КЭ) «Взаимодействие», в котором приняли участие более 20 российских членов экипажей МКС. Он показал, что космонавты по-разному воспринимают своих соотечественников и иностранных членов экипажей МКС. Эти различия связаны с так называемым явлением стереотипизации: когда малознакомый человек, общение с которым протекает по формальным правилам, кажется нам более идеальным, чем тот, с которым постоянно и тесно взаимодействуешь, все лучше узнавая его сильные и слабые стороны. Кроме того, оказалось, что под влиянием стресса долговременного космического полёта у части космонавтов оценки других членов экипажа упростились до «черное – белое», «хороший – плохой», что мешало адекватному видению себя и окружающих и осложняло взаимодействие. Кроме того, был установлен феномен увеличения в ходе полёта «психологической дистанции» между экипажем и Центром управления (ЦУП).

Начавшийся в 2015 году с полётом 43-й экспедиции МКС КЭ «Взаимодействие-2» продолжает КЭ «Взаимодействие» и посвящен исследованию закономерностей внутри- и межгруппового (имеется в виду общение с ЦУП) взаимодействия экипажей МКС. Помимо подтверждения и статистического обоснования полученных ранее результатов в КЭ изучают влияние национальных различий на ценностные приоритеты участников полётов, их сплоченность и идентификацию с группой, восприятие таких ключевых аспектов взаимодействия, как лидерство, разрешение конфликтов, управление ошибками. Также оценивают объем и качество общения с ЦУП.

Эксперимент на настоящий момент завершили 7 российских космонавтов, 1 космонавт – представитель Республики Казахстан и 1 американский астронавт. 1 российский член экипажа продолжает выполнение КЭ на борту.

Для исследований используется разработанная в ИМБП компьютерная методика PSPA (Personal Self-Perception and Attitudes, что означает «Личностная самооценка и отношения»), которая основана не на традиционном опросе, а на самостоятельном выборе каждым участником эксперимента критериев оценки себя и членов экипажа. Методика имеет двуязычный (русский и английский) интерфейс, необходимый для работы с международными экипажами. Каждый обследуемый выбирает 12 персонажей, куда включаются другие члены экипажа, наземный персонал и три образа «Я»: Я-идеальное, Я-реальное и Я-прошрое. Затем он сам формулирует 12 пар критериев, по одному для выбранных персонажей, используя

психологические свойства, которые важны для его отношения к этим людям. Каждая пара критериев представляет собой два противоположно направленных проявления этих психологических свойств. Обследуемый сравнивает персонажи по всем парам критериев (см. Рисунок 1). Для изучения особенностей восприятия экипажем объема и качества общения как внутри экипажа, так и с ЦУП используется опросник «Социальная карта». Начиная с 45-й экспедиции, для оценки влияния факторов культуры применяется опросник «CULT», направленный на изучение системы ценностей космонавтов, предпочитаемого стиля принятия решений, лидерства и управления ошибками.

Для того, чтобы определить культурное и личностное разнообразие (или, наоборот, сходство), влияющее на психологическую совместимость и сплоченность экипажа, в нашем исследовании применяется теория ценностей Ш. Шварца. В соответствии с этой теорией ценности рассматриваются как желаемые, над-ситуационные цели различной значимости, служащие руководством к действиям. Базовые ценности являются ядром культуры, однако, люди внутри одной и той же культуры различаются в отношении их ценностных приоритетов, т.е., в каком порядке по значимости выстраиваются для них эти ценности.

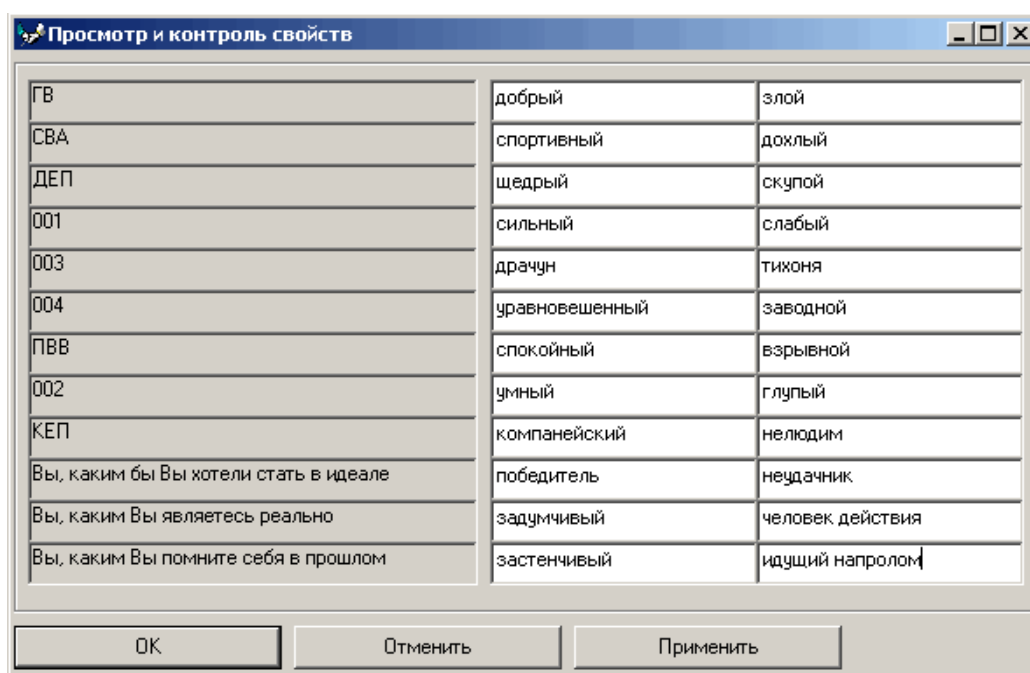


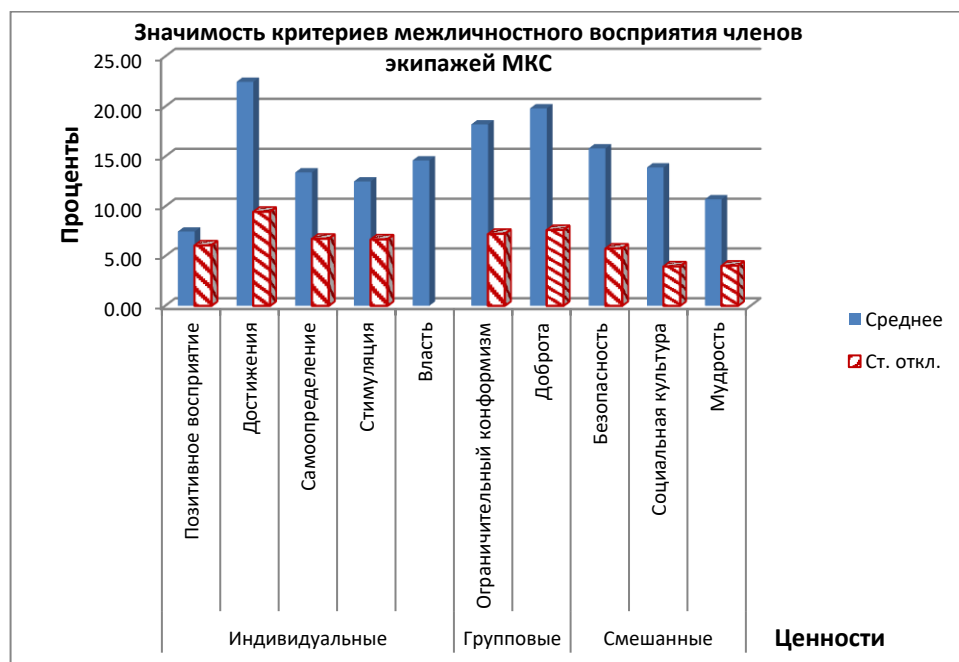
Рисунок 1. Вид экрана в методике PSPA – этап выбора критериев оценки персонажей

Был проведен анализ содержания наиболее важных критериев межличностного восприятия членов экипажей МКС с использованием классификации ценностей Шварца (2006). Она включает 12 базовых ценностей, разбитых на три крупных класса: индивидуальные (*Позитивное восприятие жизни, Достижения, Самоопределение, Стимуляция, Власть*), групповые (*Ограничительный конформизм, Доброта, Традиции*) и смешанные (*Безопасность, Социальная культура, Мудрость, Духовность*) ценности.

Предварительные результаты космического эксперимента «Взаимодействие-2» (см. Рисунок 2) позволили выявить категории ценностей, общие для представителей различных космических агентств, участвовавших в эксперименте: это – *Достижения*, *Ограничительный конформизм* и *Доброта* (значимы для всех участников эксперимента). Ценности *Социальной культуры*, *Самоопределения* и *Безопасности* также являются весьма значимыми. Вместе с тем были отмечены и различия ценностных приоритетов у членов экипажей МКС, связанные с факторами культуры. Эти различия отразились, например, в соотношении важности ценностей *Достижения* (к ним относятся социальное признание, успех, целеустремленность, профессионализм) и *Ограничительного конформизма* (вежливость, самоконтроль, обязательность, исполнительность). У российских членов экипажей доминировали групповые ценности, что может объясняться коллективистским характером нашей культуры. Индивидуальные ценности позитивного восприятия, достижения, самоопределения, стимуляции были также важными для них, но в меньшей степени чем групповые.

Исключительно важной категорией для подавляющего большинства участников эксперимента, независимо от национальности, была *Доброта*, включающая такие характеристики, как «дружелюбный, искренний, неконфликтный, работающий на благо других, преданный (друзьям, группе)». Приоритет этих ценностей, несомненно, является условием формирования единого экипажа космической станции, несмотря на имеющееся культурное разнообразие.

Продолжение эксперимента позволит статистически обосновать полученные результаты, а также более детально исследовать изменения ценностных приоритетов членов экипажей МКС под влиянием факторов длительного космического полёта, например, связанных с изменениями состава экипажа. Будет продолжено изучение влияния факторов культуры на восприятие лидерства, способов разрешения конфликтов, стилей принятия решений.



## Рисунок 2. Результаты контент анализа наиболее важных критериев межличностного восприятия членов экипажей МКС

Работы, проводимые в рамках КЭ «Взаимодействие-2», имеют большое научное значение в связи с перспективами увеличения дальности и продолжительности пилотируемых космических полётов. На основании полученных результатов будут подготовлены рекомендации по развитию системы объективного психологического мониторинга и оптимизации взаимодействия как внутри экипажа, так и между экипажем и ЦУП. Космонавт сможет в полёте приватно получать обратную связь об особенностях взаимодействия с другими членами экипажа сразу же после тестирования, что представляет особую ценность для психологической поддержки в долговременных автономных (межпланетных) космических полётах.

Кроме того, методика и результаты космического эксперимента «Взаимодействие-2» могут использоваться в наземных условиях. Полученные данные об особенностях межличностного взаимодействия в составе международного экипажа в экстремальных условиях изоляции, угрозы для жизни и ограниченного пространства могут применяться при комплектовании групп особого назначения - экипажей гражданской авиации, нефтяных платформ, международных экспедиций, работающих в высокогорных условиях и в условиях Крайнего Севера, и т.п. В этих условиях сближение систем ценностей членов интернационального экипажа является необходимым условием для достижения его сплоченности, а также эффективного внутригруппового взаимодействия.