

ОПРОСНИК ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ (ДПС)

Бурцева Е.В.

Владивостокский филиал ФГОУ ВПО Дальневосточный юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, Россия, 690087, Владивосток, ул. Котельникова 21, evbur@list.ru.

Профессиональная система производит деперсонализирующее воздействие на личность. Субъектным ответом на деперсонализирующее воздействие среды является копинг-персонализация, или способность человека к копинг-персональному поведению - осознанному применению адаптивных копинг-стратегий для совладания с деперсонализирующим влиянием среды. Человек должен персонализироваться в окружении, представлять себя в профессиональной сфере, презентировать как личность и как профессионала. В статье представлен авторский опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС) с описанием и разъяснением вопросов, составляющих его шкалу, результатами стандартизации и апробации, интерпретацией и рекомендациями по применению. Уровень копинг-персонального поведения по опроснику ДПС имеет выраженную корреляцию с уровнем личностного самоуправления. Для того, чтобы выработать копинг-персональное поведение, необходимо развивать способность личностного самоуправления.

Ключевые слова: деперсонализация, копинг-персонализация, копинг-персональное поведение, опросник ДПС (деперсонализации профессиональной системой).

В процессе своей трудовой деятельности человек объективно находится в определенных условиях, в которых данная деятельность осуществляется. Возможности, личностные особенности человека проявляются в рамках профессиональной системы. В зависимости от восприятия человеком данной ситуации, эти рамки могут ощущаться как «жесткие», ограничивающие, либо как поддерживающие, укрепляющие. В любом случае субъект деятельности должен найти соотношение внешней и внутренней детерминаций, необходимости и свободы, регламентации, нормативности, стандартизации и индивидуализации [1]. Любая профессиональная система, а в особенности с авторитарным стилем управления, с субъект-объектным подходом к взаимодействию по вертикали начальник – подчиненный, производит деперсонализирующее воздействие на личность. Персонализация по А.В. Петровскому – это «способность индивида обуславливать изменения значимых аспектов индивидуальности других людей, быть субъектом преобразования поведения и сознания окружающих через свою отраженность («персонализированность») в них» [4, С.45]. Соответственно, де-персонализация – это обратный процесс превращения человека из субъекта в объект, не оказывающий никакого влияния на ситуацию и людей, соответственно никак для себя не отражающийся в других и поэтому не воспринимаемый самим собой, отчуждаемый от себя. Отчужденность от себя в профессиональной среде показывает, по нашему мнению, что человек дезадаптирован,

возможно, находится в депрессивном состоянии, ощущает себя не на своем месте. Может быть, причина кроется в отсутствии навыка самопрезентации, самопредставления, самоутверждения. А может действительно, окружающая профессиональная среда оказывает чрезмерное давление на личность. В любом случае, человек должен найти в себе силы либо изменить ситуацию (например, уйти с неблагоприятного для его личности места работы), либо изменить свое отношение к ситуации, научиться справляться с деперсонализирующим воздействием системы, персонализироваться в окружении, представлять себя в профессиональной сфере, презентировать как личность и как профессионала.

Первым шагом к такому самоизменению, мы считаем, должно быть осознание проблемы. Человек должен наглядно увидеть и осознать, каково его самоощущение в профессиональной среде, в коллективе сотрудников. Именно с этой целью был создан опросник деперсонализации профессиональной системой (ДПС). В настоящей статье мы представляем сам опросник с описанием и разъяснением вопросов, составляющих его шкалу, с результатами стандартизации и апробации.

Опросник представляет собой десять пар противоположных по смыслу высказываний, между которыми расположены шкалы от «0» до «10» (табл.1). В инструкции респондентам предлагается оценить их обычное состояние и самоощущение на рабочем месте, в служебной обстановке, обведя соответствующий бал на шкале. Метод работы может быть как индивидуальным так и групповым.

Таблица 1.

1.	От моих решений мало что зависит	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	От моих решений многое зависит
2.	Чувствую свою незначительность	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Чувствую свою значимость
3.	Я не лезу в решение служебных проблем, обычно «начальству виднее»	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Без моего участия не обходятся в решении служебных проблем
4.	Я все равно не могу повлиять на ситуацию	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Я могу сильно влиять на ситуацию
5.	Предпочитаю держать свое мнение при себе	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Я стараюсь, чтобы мое мнение услышали
6.	Я чувствую себя «винтиком» большого механизма	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Чувствую себя цельным отлаженным механизмом

7.	Моего мнения никто не спрашивает	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Начальство к моему мнению прислушивается
8.	Мои персональные границы все время нарушаются, чувствую зависимость	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Чувствую себя автономно и независимо
9.	Мои цели отличаются от целей организации	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Мои цели и цели организации совпадают
10.	Профессиональная система угнетает меня	0..1..2..3..4..5..6..7..8..9..10	Профессиональная система является ресурсом для меня

В конце предлагается подсчитать общий балл, сложив все обведенные цифры.

В результате стандартизации опросника на выборке 300 человек сотрудников полиции и научных сотрудников возраста 23 – 47 лет выявлены следующие нормы:

0 – 29 –очень высокое значение ДПС; 30 - 49 - высокое значение ДПС; 50-70 –среднее значение ДПС; 71- 90 - низкое значение ДПС; 91 – 100 –очень низкое значение ДПС.

Чем ниже баллы, то есть чем больше обведенные значения отклонены влево, тем сильнее деперсонализирующее влияние профессиональной системы на личность, тем меньше способность человека противостоять этому влиянию. Чем выше баллы, то есть чем больше обведенные значения отклонены вправо, тем меньше человек испытывает деперсонализирующее влияние профессиональной системы, тем больше способность человека противостоять этому влиянию. Для большей наглядности респондентам предлагается соединить обведенные цифры линией, получив, таким образом, график – «кривую» деперсонализации.

Опишем, каким образом производилась апробация и стандартизация методики. На первом этапе уточнялось концептуальное содержание, формулировались утверждения, являющиеся пунктами опросника, оценивалась очевидная валидность и степень понимания полученного текста.

Проведенные внутри выборок сравнения показателей разных половых и возрастных групп значимых различий не выявили. Вопреки нашим ожиданиям, также не было выявлено значимых различий между результатами двух профессиональных групп – сотрудниками органов внутренних дел и сотрудниками научно- исследовательского института. Распределение ответов не значимо отличалось от нормального. Внутренняя

согласованность вопросов в опроснике ДПС, подсчитанная на данной выборке, достаточно высока (α Кронбаха 0,7), что говорит о том, что все они измеряют один и тот же объект – деперсонализацию профессиональной системой. Обсудим каждый вопрос.

Низкие показатели по пунктам 1 – «от моих решений мало что зависит – от моих решений многое зависит» (среднее значение 5,9) и 4 – «я все равно не могу повлиять на ситуацию - я могу сильно влиять на ситуацию» (среднее значение 5,8) говорят о «выученной беспомощности» [6]. Это состояние, возникающее в ситуации, когда кажется, что внешние события от нас не зависят, и мы ничего не можем сделать, чтобы их предотвратить или видоизменить. Человек ощущает себя беспомощным перед воздействием на него внешней среды. Он уверен, что не в силах повлиять на обстоятельства, не может контролировать свою жизнь. Происходит отказ от попыток решения задач, которые могут быть решены на основе внутренних ресурсов.

Низкий балл по пункту 2 – «чувствую свою незначительность - чувствую свою значимость» (среднее значение 6,5) может говорить о депрессивном состоянии, потере жизненных смыслов. Чувствовать себя «винтиком» большого механизма (пункт 6, среднее значение 5,6) не всегда плохо, иногда это означает слаженную работу в команде, если баллы по всем остальным позициям опросника высоки. Если же низкие баллы преобладают, такой ответ также свидетельствует о деперсонализации. Для личности предпочтительнее чувствовать себя «цельным отлаженным механизмом», это отражает психологическое здоровье человека, профессиональную адаптацию, персонализацию.

По пункту 3 (Я не лезу в решение служебных проблем, обычно «начальству виднее» - без моего участия не обходятся в решении служебных проблем) получилось самое низкое среднее значение из всех пунктов (4,9), так как в авторитарной системе соподчинения существует принципы субординации и разделения полномочий. Но все же этот пункт также имеет согласование со всеми остальными, поэтому он оставлен в опроснике. К тому же человек, в любом случае, должен стремиться решать самостоятельно служебные проблемы.

Пункты 5 – «Предпочитаю держать свое мнение при себе – я стараюсь, чтобы мое мнение услышали» (среднее значение 6,7) и 7 «Моего мнения никто не спрашивает - начальство к моему мнению прислушивается» (среднее значение 5,7) отражают готовность человека выразить свою точку зрения, позиционировать себя. Если таковая готовность отсутствует, либо низкая, то это свидетельствует о преобладании у человека мотивации избегания неудач (что подтверждено экспериментально).

Низкое значение балла по пункту 8 - «Мои персональные границы все время нарушаются, чувствую зависимость - чувствую себя автономно и независимо» (среднее значение 5,8) говорит о дискомфортном самоощущении человека на рабочем месте, в своей

профессиональной позиции. Это может быть обусловлено как внешними причинами (авторитарно-манипулятивный стиль руководства, личностные особенности коллег), так и внутренними – неспособностью человека выстраивать персональные границы, преодолевать деперсоналирующее влияние среды.

Достижение положительного результата в деятельности тесно связано с совместной целенаправленной деятельностью коллектива: подразделения, отдела, группы и.т.д., что требует от человека, с одной стороны, инициативы и активности, с другой - сознательного самоограничения личной инициативы и активности во имя достижения общих целей. Причем личные и общественные (профессиональные) цели должны быть согласованы. На выяснение наличия данного согласования направлен пункт 9 нашего опросника – «Мои цели отличаются от целей организации - мои цели и цели организации совпадают» (среднее значение 6,3).

Пункт 10 опросника – «Профессиональная система угнетает меня - профессиональная система является ресурсом для меня» (среднее значение 6,5) выясняет отношение человека к профессиональной системе. Воспринимает ли он систему как ресурс, в котором возможно черпать энергию для преодоления жизненных и профессиональных трудностей, который оказывает поддержку, либо система является для него анти-ресурсом, обладающим деперсоналирующим влиянием, лишаящим человека субъектности.

Поставленная проблема деперсонализации профессиональной системой, как и любая другая, требует разрешения. Противовесом деперсонализации профессиональной системой, с нашей точки зрения, является копинг-персонализация как преодоление обезличивания, субъектный ответ на деперсоналирующее воздействие среды. То есть неспособность человека противостоять деперсонализации профессиональной системой имеет противоположный полюс – это способность человека к копинг-персональному поведению - осознанному применению адаптивных копинг-стратегий для совладания с деперсоналирующим влиянием среды.

Вообще «coping behavior» [5] - это поведение по преодолению, со-владающее поведение. Поведенческие усилия, которые направлены на преодоление нивелирующего влияния системы, выстраивание персональных границ «Я», выход на осознанный уровень саморегуляции, самоуправления, мы назвали копинг-персонализацией

Дадим интерпретацию полученных в результате стандартизации интервалов значений опросника ДПС (деперсонализации профессиональной системой) с учетом нововведенного понятия:

0 – 29 – очень низкое копинг-персонализирование, очень высокое значение ДПС

Люди с такими результатами, вероятнее всего, находятся в депрессивном состоянии, не уверены в себе, даже не пытаются преодолеть давление среды (которую ощущают как агрессивную по отношению к себе). Сотрудники с такими показателями нуждаются в особом внимании психолога.

30 - 49 - низкое копинг-персонирование, высокое значение ДПС.

Показавшие общий результат в данных интервалах люди осторожны, предпочитают «не высовываться», им спокойнее убедить себя, что от них ничего не зависит, чем предпринимать попытки изменить ситуацию. По возможности избегают ответственности, хотя и могут являться хорошими исполнителями. Несмотря на эмоциональную дискомфортность своего пребывания на своем рабочем месте, в профессиональной среде, что-либо менять не спешат, не хватает решительности.

50-70 – среднее копинг-персонирование, среднее значение ДПС.

Такие люди предпочитают придерживаться во всем «золотой середины». Осторожны в высказываниях, но при необходимости могут выразить свое мнение. Признают влияние среды, но большого дискомфорта от этого не испытывают. Предпочитают компромисс в отношениях. Не видят необходимости «лезть на рожон», доказывая свою точку зрения.

71- 90 - высокое копинг-персонирование, низкое значение ДПС.

Высокие баллы говорят об уверенности в себе, адаптированности человека на рабочем месте, ощущении своей значимости, желании активно участвовать в решении служебных вопросов, ответственности. Такие люди стремятся выразить свое мнение, влиять на ситуацию, позиционируют себя как активные деятели.

91 – 100 – очень высокое копинг-персонирование, очень низкое значение ДПС

Люди с очень высокими баллами отрицают деперсонализирующее влияние профессиональной системы и позиционируют себя как независимую личность, оказывающую большое влияние на ситуацию. Это психологически благоприятная позиция, если только она не носит защитный характер. В этом случае человек может пытаться агрессивно навязывать свое мнение окружающим, вести себя не считаясь с требованиями ситуации.

В качестве выводов определим возможности применения опросника ДПС для работы с сотрудниками и коллективами.

Ввиду компактности (время его заполнения – 2-3 минуты) и наглядности (особенно если соединять обведенные цифры графиком), опросник можно использовать в групповой работе как самостоятельное исследование, или как дополнение к другим тестам.

Если проводить исследование в анонимном режиме, то данные могут дать психологу и руководителям представление о психологическом самоощущении сотрудников. Мы

используем опросник ДПС в учебном процессе на предметах психолого-педагогической направленности, вместе с другими тестами (мотивационные опросники Т.Элерса; опросники, выявляющие копинг-стратегии и т.д.) с целью повышения самосознания слушателей, понимания ими стратегий и причин собственного поведения.

Если обследование проводится не анонимно, то вместе с другими методиками опросник ДПС можно использовать для выявления сотрудников, находящихся в депрессивных, психологически неблагоприятных состояниях.

При индивидуальной работе психолога с сотрудниками, попросив перед консультированием заполнить данный опросник, можно обращать отдельное внимание на пункты с низкими баллами (0 - 3), проговаривать с сотрудником его ощущения и мнение по этим позициям.

Наши исследования также показали, что уровень копинг-персонирования по опроснику ДПС имеет ярко выраженную корреляцию ($p=0,01$) с уровнем личностного самоуправления по тесту Н.М. Пейсахова [2]. Значит, если человек имеет высокий уровень самоуправления, то есть может анализировать ситуацию, ориентироваться в ней, прогнозировать ее развитие, определяться в целях, планировать их достижение, обозначать ориентиры своих достижений, принимать решения, осуществлять самоконтроль и коррекцию своих действий [3], то он способен совладать с деперсонализирующим влиянием среды. Соответственно для того, чтобы выработать копинг-персональное поведение, необходимо развивать способность личностного самоуправления.

Список литературы

1. Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача., М.: Изд-во РАГС, 2002. - 650 с.
2. Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. Изд. 2-е, доп. и переработ. – Ростов н/Д: «Феникс», 2001. - 704 с., С. 217 - 218.
3. Пейсахов Н.М., Шевцов М.Н. Практическая психология. – Казань: Изд-во КГУ, 1991. - 123 с
4. Петровский В.А. Артур Владимирович Петровский: Научные разработки и открытия последних лет.
http://www.bimbad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=267&binn_rubrik_pl_articles=173 - (дата обращения 18.10.2011)
5. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984.
6. Seligman M.E.P. Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco: Freeman, 1975.