

Система ВААЛ(R) как средство изучения морального сознания и уровня личностной зрелости работников предприятий

Научный руководитель – Носкова Ольга Геннадьевна

Бальбеков Роман Анвярович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: yarskoy@rambler.ru

Изучение личностной зрелости и морального развития является важной задачей на пути решения проблем аварийности и травматизма на предприятиях, однако сделать это традиционными опросными методами затруднительно. Более подходящими следует считать методы, косвенно оценивающие уровень зрелости субъекта, когда ему нет смысла скрывать свое истинное мнение; система ВААЛ(R) позволяет провести такой анализ [2].

Система ВААЛ(R) представляет собой встраиваемую программу, основанную на базе фонетических и семантических словарей, которая реализована в виде набора DLL-библиотек, на базе текстового редактора Microsoft Word для Windows. Система ВААЛ(R) имеет множество вариантов, как оценки написанного текста, так и генерирования нового, в зависимости от фоно- семантического запроса. Нами использовалась категория «Эмоционально-лексические оценки», которые позволяют оценить эмоциональный фон текста. Эмоции отображают непосредственное переживание значимости действующих на индивида явлений и ситуаций, субъективно значимых для осуществления его деятельности («состояние»), прогноз результатов деятельности («ожидания») и оценку личности, деятельности или результатов деятельности другими людьми («оценка»). В качестве «смысловых шкал» в категории эмоционально-лексической оценки системы ВААЛ(R) используется 15 факторов, выделенных А.Г. Шмелевым и В.И. Похилько (1982-1988, программа ТЕЗАЛ). При таком подходе каждое слово оценивается по всем пятнадцати шкалам [1]. Личностные и социально-психологические детерминанты профессионального поведения, такие как уровень личностной зрелости и моральное сознание, являются предметом исследования психологии труда и инженерной психологии наряду с влиянием факторов внешней среды и состоянием функций организма работников [3]. Теория морального развития представляет собой адаптацию психологической теории, первоначально разрабатываемой швейцарским психологом Жаном Пиаже, разработку которой продолжил американский психолог, специалист в области психологии развития Л. Кольберг. Для определения уровня морального развития нами была выбрана методика: «Справедливость - забота» (авторы: Л. Кольберг, К. Гиллиган и Н. Айзенберг, в адаптации С.В. Молчанова). Помимо выявления уровня развития моральных суждений в соответствии с периодизацией развития морального сознания Л. Кольберга, методика включает 18 утверждений относящихся к стадиям морального развития по К. Гиллигану и Н. Айзенбергу.

Личностная зрелость, по мнению Ю.З. Гильбуха - это результат взросления, т.е. чем старше ребенок, молодой человек или девушка, тем, как правило, выше и уровень личностной зрелости. Однако личностная зрелость не является функцией одного лишь возраста. Многое зависит и от конкретных условий, в которых рос и воспитывался человек. Поэтому некоторые подростки отличаются уже достаточной личностной зрелостью, тогда как отдельные взрослые и даже пожилые люди в своих взглядах и установках по отношению к важным аспектам человеческих взаимоотношений остаются детьми. Крис Арджис утверждает, что «здоровая» личность развивается от незрелости к зрелости [4]. Для

определения уровня личностной зрелости нами была выбрана методика: «Тест-опросник личностной зрелости Ю.З. Гильбуха».

Так как система ВААЛ(R) представляет собой инструмент для оценки текста, то, для того чтобы получить авторский текст, нами была выбрана схема описания картинок по следующим вопросам: «Что происходит на картине, кто изображенные на ней люди? Что привело к этой ситуации? Каковы мысли, желания людей, изображенных на картине? Что произойдет потом?». В качестве стимульного материала были выбраны 2 нейтральные картинки из методики ТАТ и две фотографии аварийных ситуаций на производстве. В качестве респондентов выступили 25 девушек, студенты 3-го курса факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. Для проверки ретестовой надежности данные были собраны с интервалом 2 месяца. По результатам корреляционного анализа при проверке валидности, или оценки возможности использования системы ВААЛ(R) в рамках исследования морального сознания и уровня личностной зрелости были получены следующие данные при оценке двух срезов: «Деятельность» - «Социальный закон и порядок» $R = 0,477^*$, «Деятельность» - «Ориентация на интересы других людей и на их хорошее мнение о себе» $R = 0,450^*$, «Деятельность» - «Учёт интериоризированных ценностей, защита прав других» $R = 0,441^*$. По результатам корреляционного анализа при проверке системы ВААЛ(R) на ретестовую надежность были получены данные на высоком уровне значимости ($p < 0,01$) по 8 факторам из 15, а именно: «Доброжелательность», «Самоконтроль», «Независимость», «Практичность», «Правдивость», «Доминантность», «Деятельность», «Эгоизм».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система ВААЛ(R) при оценке текстов, составленных при описании картинок, дает надежные во времени показатели по 8 факторам из 15. Данные факторы, в свою очередь, соотносятся с переменными из методики «Справедливость-забота», что свидетельствует о том, что система ВААЛ(R) может быть использована для оценки уровня морального развития личности. Однако, результаты, полученные по методике ВААЛ(R), не соотносятся с результатами методики «Тест-опросник личностной зрелости Ю.З. Гильбуха», что может свидетельствовать, либо о том, что система ВААЛ(R) не позволяет оценить уровень личностной зрелости, либо о том, что следует провести сравнение результатов по данным шкалам системы ВААЛ(R) с другими методиками, оценивающими уровень личностной зрелости.

Источники и литература

- 1) Белянин В.П. Психолингвистическая экспертная система ВААЛ(R): М., 2002. – 54 с.
- 2) Котик М. А. Психология и безопасность. Изд. 3-е, испр. и доп. — Таллинн: Валгус, 1989. — 448 с.
- 3) Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957 гг.): Дис. д-ра психол. наук : 19.00.01 : – М., 1998. – 492 с.
- 4) Argyris, C. 2000. Flawed Advice and the Management Trap: How Managers Can Know When They're Getting Good Advice and When They're Not. Oxford and New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-513286-6