

мо учитывать, что речь идет об относительно устойчивой системе отношений, сложившейся в течение определённого времени и имеющей возможность изменения и развития.

Любая организованная группа, в том числе и трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т. п. Всё это создаёт психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них по существу. В связи с этим определяется одна из важнейших задач практического психолога в организации — оптимизация межличностных отношений и создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, так как построение и поддержание оптимальных деловых, межличностных отношений, обусловленных положительными эмоциональными переживаниями, — важнейшее условие не только работоспособности коллектива, но и создания высокоэффективных организаций.

В общем виде СПК представляет собой преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления в его жизнедеятельности.

Заключение. Теоретические исследования позволяют сделать вывод о том, что психологический климат является наиболее целостной характеристикой группы, связанной с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения по горизонтали и по вертикали, содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы деятельности. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений, процессов) выступают в качестве основных эмпирических показателей СПК. Благоприятный СПК является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом.

Список цитируемых источников

1. Аникеева, Н. П. Учителю о психологическом климате в коллективе / Н. П. Аникеева. — М. : Просвещение, 1989. — 356 с.
2. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : учеб. пособие / Я. Л. Коломинский. — 2-е изд., доп. — М. : ТетраСистемс, 2000. — 288 с.
3. Робер, М. Н. Психология индивида и группы / М. Н. Робер, Ф. И. Тильман. — М. : Прогресс, 1988. — 320 с.

Материал поступил в редакцию 19.02.2014 г.

УДК 159.923.2

В. О. Иванова

Е. М. Семёнова, кандидат психологических наук, доцент

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина», Саратов, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

Введение. На современном этапе развития науки всё чаще в фокусе внимания оказывается сам человек. Многие учёные подчеркивают мысль о том, что в любой трудовой деятельности основная роль принадлежит человеку и его личностным особенностям.

Профессиональное становление специалиста можно рассматривать как процесс постоянного взаимодействия личностных параметров с требованиями профессии (В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Ю. П. Поварёнков, А. Р. Фонарёв). Для каждой профессии существуют относительно устойчивые комбинации ключевых компетентностей — профессионально важных качеств личности. Они обеспечивают эффективную реализацию конкретной профессиональной деятельности и определяют процесс профессионального развития человека, который может быть конструктивным (возникновение новообразований, совершенствование знаний, умений и навыков) и деструктивным по своей сути. Результатом действия деструктивной тенденции профессионального развития являются профессиональные деструкции — негативные изменения личности, которые отрицательно сказываются на продуктивности труда, происходит разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения. Ещё в 1930-е годы С. Г. Геллерштейн писал: «Надо постоянно помнить, что сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются».

Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника. При этом очень часто наблюдается деформация не только тела, но и психики работника» [1, с. 132].

Профессиональная деформация понимается как изменение личности, приобретающее стойкий характер [2]. Многие исследователи (С. П. Безносов, Л. Н. Корнеева, Р. М. Грановская, А. К. Мааркова) отмечают, что профессиональные деформации в большей степени свойственны профессиям социономического типа. К данной категории можно отнести педагогов, работников сферы обслуживания, врачей, сотрудников правоохранительных органов, руководителей, предпринимателей, госслужащих и др. Проявляются деформации в замедлении профессионального развития, низкой профессиональной мобильности, дезадаптации, появлении ранее отсутствующих негативных личностных качеств, деформаций личности (эмоционального истощения и выгорания); психической напряжённости, снижении продуктивности профессиональной деятельности, неудовлетворённости жизнью и социальным окружением [2; 3].

Исследователями установлено, что существуют профессиональные компетенции, лежащие в основе психологической устойчивости специалиста к негативным явлениям профессионального развития, затрудняющие возникновение профессиональных деструкций и обуславливающих, в конечном итоге, экономическую эффективность или неэффективность любой профессиональной деятельности. В связи с этим существует актуальная необходимость изучать феномены профессиональных деформаций для обеспечения профилактики подобных негативных явлений и/или психологической «реабилитации» личности работника.

Основная часть. Нами было проведено исследование, в ходе которого изучалась взаимосвязь некоторых личностных детерминант профессиональных деформаций и симптомов эмоционального выгорания у представителей социономических профессий.

В качестве одной из личностных детерминант для развития/неразвития профессиональной деформации нами рассматривалась рефлексивность. Рефлексия является механизмом и способом выхода психики за собственные границы, следовательно, она может служить детерминантой конструктивного развития личности, а именно способствовать её адаптивности, пластичности или гибкости. Феномен профессионального выгорания особенно свойственен профессиям типа «человек—человек», поскольку они требуют больших эмоционально-ресурсных затрат. Профессионально значимыми качествами данных профессий являются рефлексивность и гибкость мышления, следовательно, они могут служить факторами защиты (профилактики) от профессиональных деформаций и профессионального выгорания.

Нами также изучался феномен ригидности мышления. Каждый человек определенной профессии (в какой-либо должности) выполняет набор некоторых однообразных действий, которые повторяются изо дня в день. Специалист приспосабливается к данной модели поведения и выполняемые им действия складываются в его сознании в виде стереотипов. Представляется бесспорным, что данный набор стереотипных действий и установок важен, поскольку многие необходимые действия доходят до автоматизма, благодаря чему человек становится настоящим профессионалом, мастером своего дела. С другой стороны, это формирует не только деятельностные стереотипы, но и стереотипы механизмов мышления, что впоследствии отражается на поведении человека и за пределами его профессии.

В исследовании нами был использован следующий диагностический инструментарий: методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач и С. Джексон, адапт. Н. Е. Водопьяновой); методика диагностики уровня развития рефлексивности (А. В. Карпова); методика исследования лабильности-ригидности мыслительных процессов (А. Лачинса). Выборку для исследования составили представители социономических профессий г. Саратова (учителя школ, преподаватели учреждений высшего образования, воспитатели детских садов) в количестве 60 человек, в возрасте от 17 до 69 лет (из них 59 женщин и 1 мужчина).

Для дальнейшего анализа данных вся выборка респондентов нашего исследования была разбита на 6 подгрупп по критерию стажа профессиональной деятельности: 1—2 года стажа, 3—5 лет, 6—10 лет, 11—15 лет, 16—20 лет и свыше 20 лет стажа.

Проанализировав полученные данные мы выявили следующие тенденции:

1) стаж 1—2 года. Данный период профессиональной деятельности многие авторы (Ю. Д. Кузнецов, Ю. П. Поваренков, Н. А. Цветкова) называют адаптационным, поскольку человек только что вошёл в новый коллектив, он ещё не полностью понимает структуру и функционирование организации, однако он сильно мотивирован данным познанием, и это играет свою положительную функцию [4]. На данном этапе деформации не проявляются, однако нами был выявлен низкий уровень рефлексивности испытуемых. Возможно, это связано с высокими мотивами именно действовать, а не анализировать происходящее, поскольку в данную подгруппу были включены в основном молодые люди (18—22 года);

2) стаж 3—10 лет. В данный период человек осваивается в профессии и приобретает профессиональные навыки на более высоком уровне. Ю. П. Поваренков отмечает, что на четвёртом—шестом году профессиональной деятельности уровень требований и возможностей уравнивается, т. е. человек

достигает определённого уровня мастерства и стимулы для дальнейшего роста и развития исчезают [5]. Однако указанные границы размыты. Данный период может наступить на любом этапе упоминаемого диапазона профессионального стажа. В эмпирической части нашей работы мы действительно наблюдали некоторую стабильность (стагнацию) изучаемых показателей. Также можно было заметить рост показателей по шкале рефлексивности;

3) стаж 11—15 лет. Данный этап профессионализации личности является наполненным профессиональными деформациями. Это проявлялось в снижении показателей по всем шкалам использованных нами методик. Многие авторы отмечают, что на данном этапе происходит некая переоценка мотивационных механизмов работников. Однако это же и является побудителем к личностному и профессиональному росту. Нередко люди именно после 10 лет работы меняют профессию, ибо уже не видят своего дальнейшего развития в данной сфере деятельности. Человек в данный период особенно часто должен задавать себе вопросы типа «Что меня не устраивает? Почему? Что мне поможет для развития?» и т. д. Наше исследование показало, что рефлексивные тенденции начинают активизироваться уже на следующем профессиональном этапе;

4) стаж 16—20 лет. На данном этапе нами было выявлено повышение уровня деперсонализации личности. Человек, пройдя через эмоциональное истощение, начинает экономить личностные ресурсы и относиться к людям в процессе выполнения профессиональных обязанностей не так как прежде. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, в других — усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, воспитанникам. Здесь хотелось бы обратить внимание именно на моменты осознания происходящих изменений. Человеку желательно самостоятельно осознать этот момент, что может послужить профилактикой к дальнейшему развитию профессиональной деформации;

5) стаж работы свыше 20 лет. Ко времени этого этапа своего профессионального развития человек уже прошёл практически все кризисные периоды, поэтому его можно назвать периодом стагнации, однако здесь мы можем заметить и положительные тенденции. Высокий уровень рефлексивности позволяет специалисту не только справляться с профессиональными трудностями, но и личностно развиваться.

В ходе проведённого статистического анализа данных (с использованием *U*-критерия Манна—Уитни) нами были выявлены следующие статистически значимые различия между обозначенными выше группами специалистов ($p \leq 0,05$): 1) различия по шкале ригидности между группами специалистов со стажем 10—15 лет и свыше 20 лет. Это означает, что модель и стереотипы поведения уже сформированы у данных групп специалистов. Им сложнее принимать новшества и менять стратегии поведения на новые; 2) уровень эмоционального истощения различен у людей со стажем 3—5 лет и 10—15 лет. Значит, мы можем сделать вывод о том, что данная деструкция может проявляться на протяжении многих лет, пока человек снова не начнет осознавать свою личностную и профессиональную значимость; 3) уровень рефлексивности специалиста повышается с ростом стажа профессиональной деятельности. В то же время наблюдается снижение его показателей в период 10—15 лет стажа, что свидетельствует о формировании тенденции к профессиональным деформациям после 10 лет работы по специальности.

Заключение. Можно сделать вывод, что существуют различия в проявлениях профессиональных деформаций при различных уровнях стажа представителей социономических профессий. Важно подчеркнуть, что тенденции к деформациям и профессиональному выгоранию начинают проявляться после 10 лет работы по специальности.

Общей рекомендацией, направленной на профилактику профессиональных деформаций, в контексте нашей работы будет выступать осознание и осмысление изменений в своей профессиональной деятельности, поскольку именно данный механизм необходим для профессиональной и личностной продуктивности сотрудников, подверженных профессиональным деформациям.

Список цитируемых источников

1. История советской психологии труда : тексты / под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носкова. — М. : [б. и.], 1983. — С. 132.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — М. : Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2005.
3. Профессиональная деформация личности : учеб. пособие / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. — Томск : Изд-во ТПУ. — 2009. — 90 с.
4. Кузнецов, Ю. Д. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом [Электронный ресурс] / Ю. Д. Кузнецов, Ю. П. Поваренков, Н. А. Цветкова. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stazh-kak-faktor-izmeneniya-udovletvorennosti-trudom>. — Дата доступа: 19.12.2013. — Загл. с экрана.
5. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. — Ярославль : Канцлер, 2008. — 200 с.