

Ссылка для цитирования: Дружилов С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.

УДК 371.78: 159.972

Дружилов Сергей Александрович

Кандидат психологических наук, доцент, профессор Сибирского государственного индустриального университета, г. Новокузнецк, Член-корреспондент Международной Психологической академии, druzhilov@mail.ru, Новокузнецк

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ КАК ИНДИКАТОРЫ
ДЕЗАПТАЦИИ И ДУШЕВНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА**

Druzhilov Sergey Aleksandrovich

Candidate of psychological sciences, docent, professor of Siberian state industrial university, Corresponding member of the International Psychological Academy, druzhilov@mail.ru, Novokuznetsk

**PROFESSIONAL DEFORMATIONS AS INDICATORS
OF INFRINGEMENT OF ADAPTATION AND PSYCHOLOGICAL TROUBLE
OF THE PERSON**

Психологические словари определяют психическое здоровье как состояние душевного благополучия, являющееся следствием отсутствия болезненных психических проявлений и адекватного приспособления к актуальным условиям жизни. Существует ряд признаков, уточняющих это понятие, таких как соответствие субъективных образов объективной действительности, способность к самокоррекции поведения и др. [14].

Важнейшее место в жизни человека занимает трудовая и профессиональная деятельность. Под профессиональной понимается любая сложная деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. Профессиональная деятельность трудна для освоения, требует длительного периода

профессионализации (включающего теоретическое и практическое обучение), имеющего высокую общественную стоимость. Все это обуславливает значимость сохранения соматического и психологического здоровья профессионала.

Под *профессиональным здоровьем* понимается свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях деятельности [18]. Профессиональное здоровье (соматическое и психическое) тесно связано с адаптированностью человека [17]. Профессиональная адаптация традиционно рассматривается как процесс становления и поддержания динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Но человек, согласно воззрениям Б. Г. Ананьева (1968 г.), должен рассматриваться как индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность [1]. М. А. Дмитриева показала, что профессиональная психологическая адаптация, представляет собой единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический аспект), адаптации субъекта деятельности к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т. д. (операциональный аспект), и адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект). При этом в качестве общего показателя адаптированности предлагается считать удовлетворенность человека содержанием и условиями труда [5].

Нам представляется, что наряду с удовлетворенностью трудом в качестве критериев адаптации следует учитывать показатели *эффективности деятельности* специалиста, определяемые как отношение обобщенного результата к затратам, связанным с производством продукта. Интегральный критерий эффективности складывается из частных критериев со своими весовыми коэффициентами. В качестве частных критериев, исходя из выделенных компонентов профереды, целесообразно использовать экономические, социальные, психологические и «клиенто-центрированные» показатели [6]. Способ же адаптации к тем или иным компонентам профессиональной среды обеспечивается выработкой человеком индивидуального стиля [7] профессиональной деятельности (ИСД) и поведения (ИСП) - в профессии и вне ее.

Традиционно, начиная с фундаментальной работы Ф. Б. Березина (1988 г.), психофизиологическая и психологическая адаптация рассматривается как *процесс* как *результат*; при этом индикатором адаптированности является отсутствие признаков дезадаптации. Однако стоит вспомнить, что английский биолог Питер Медавар (Р. Medawar), Нобелевский лауреат (1960 г.) по физиологии и медицине, отмечал, что адаптация есть нечто такое, что организм вырабатывают у себя и обладает *в потенциале* для успешного существования в изменяющихся условиях. Вероятно, эта идея позволила современным отечественным исследователям [19] рассматривать адаптацию личности не только как процесс и результат, но и как основание для формирования *психических новообразований* этой личности. В состав новообразований были включены не только совокупность знаний, умений и навыков, полученных и

сформированных у себя субъектом адаптации, но и сложная система межличностного взаимодействия с профессиональным и социальным окружением. При этом подчеркивается, что именно новообразования являются источником развития личности.

Считаем возможным распространить этот подход на *профессиональную* адаптацию. Здесь в качестве новообразований могут выступать как конструктивные качества (такие как профессионализм), так и деструктивные.

Любая деятельность оказывает влияние на человека. Многие из его свойств оказываются невостребованными, другие, способствующие успешности, «эксплуатируются» годами. Отдельные из них могут трансформироваться в «профессионально нежелательные» качества; одновременно развиваются профессиональные акцентуации - чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении.

В концепциях профессионального становления личности В. А. Бодрова, Е. М. Борисовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, А. К. Марковой, Л. В. Митиной, Ю. В. Поваренкова признается разнонаправленность изменений личности в процессе длительного выполнения профессиональной деятельности. Отмечается, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными приобретениями и потерями. Происходит то, что называют *деформациями* (искажениями) и *деструкциями* (разрушениями) - как социально одобряемой *структуры деятельности*, так и самой *личности* профессионала. Искажение личности профессионала может проявляться в возникновении синдрома *эмоционального выгорания*, который считается некоторыми авторами (например, [15]) одним из признаков профессиональной деформации. Прежде «выгорание» (как *форма* проявления душевного неблагополучия человека) обычно рассматривалась в контексте *профессионального труда* (Т. В. Фурманюк, 1994; А. В. Осницкий, 1999; Н. Н. Водопьянова, 2000), а профессиональная *деформация* в контексте поведения человека *вне работы* (Р. М. Грановская).

Когда говорят о профессиональной деформации, то традиционно имеется в виду феномен распространения привычного ролевого поведения (как результата *многолетней практики*) *специалиста* на непрофессиональные сферы [4; 21]. Тогда, после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. При этом профессиональные деформации рассматриваются как проявления дезадаптации личности *специалиста*. Менее изучены деформации личности в процессе освоения профессии; лишь в последние годы появились публикации исследования в этом направлении [2; 22]. Однако задача разработки конкретных механизмов конструктивного, «недеформирующего» построения профессиональной траектории человека пока не нашли своего решения.

В соответствии с развиваемым нами интегративным подходом к становлению профессионализма [8], в процессе длительного выполнения профессионального труда изменениям подвергаются все уровни человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Проявляются

же эти изменения будут в самых разнообразных ситуациях: в поведении (при вхождении в процесс деятельности и при выходе из него), в самой деятельности, а также в профессиональном и *вне*профессиональном общении.

В наибольшей степени проявление профессиональной деформации выражено в системе «человек – человек». В научной литературе рассматриваются два вида профессиональной деформации: деформацию *личности* [2] и деформацию *деятельности и трудового поведения* [24]. Здесь можно заметить аналогию с разделением профессионализма (по Н. В. Кузьминой) на *профессионализм деятельности* и *профессионализм личности* [11; 12].

Выделение в проблеме профессиональной деформации двух сторон - *деятельностной* и *личностной*, позволяет не относиться к рассматриваемому явлению как к фатальному результату. Выявление *деформации личности* (как «диагноз») во многих случаях означает, что на личность ставится «клеймо», отнюдь не способствующего исправлению сложившегося положения. Выявление же в *трудовом поведении*, сопровождающем деятельность, *деструктивных элементов* и связей позволяет предложить систему воздействий, направленных на исправление деформированного поведения и оптимизацию деятельности.

В качестве основания для классификации профдеформаций С. П. Безносков использует понятие «норма». При этом он выделяет: а) нормы деятельности, характеризующей цели, методы деятельности; б) нормы профессиональной этики. Эти нормы могут быть сформулированы весьма точно и конкретно. Предполагается, что, сравнивая с этими нормами любую профессиональную деятельность и качество ее исполнения, можно выявить признаки профдеформации. По отношению к этим двум нормам предлагается оценивать явление профессиональной деформации *деятельности* и *личности*.

Поскольку личность формируется и развивается в деятельности, то в определенном смысле можно говорить о личности как следствии особенностей деятельности. Однако появление деформаций личности не является неизбежным последствием условий работы, а связано с *неконструктивностью* профессионального стиля и ролевых установок, и во многом доступно коррекции. Действие факторов риска в деятельности само по себе неоднозначно и может (как и любое стрессогенное воздействие), приводить как к деформациям, так и к возрастанию потенциалов стойкости и жизнеспособности личности.

С другой стороны, характеристики личности оказывают влияние на особенности реализации деятельности. При этом деформации поведения и деятельности могут рассматриваться в качестве внешнего проявления деформаций личности.

Профессиональную *деформацию* мы рассматриваем как «искажение» психологической модели деятельности, либо ее деструктивное построение. Под профессиональной *деструкцией* понимается изменения и разрушения сложившейся психологической структуры личности, негативно сказывающиеся на результатах труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой *личности*.

В социологии понятие «деструкция» применяется для обозначения

разрушения, нарушения сложившейся структуры в очень широких пределах, часто принимая при этом различные формы: «декомпозиция» у О. Конта; «социальная патология» у П. Ф. Лилиенфельда, «регресс» у Г. де Греефа. В рамках обсуждаемого вопроса представляет интерес описание деструкций как истощение внутренних ресурсов социальной мобильности, как *кризис адаптации* [3]. В рассматриваемом аспекте под *профессиональными деструкциями* мы понимаем пусковой механизм, ведущий к кризису профессиональной адаптации человека.

Говоря об искажении или деструктивном построении модели нельзя не остановиться на вопросе критериев. Закономерен вопрос: если речь идет об отклонении, или искажении, то относительно какого эталона?

Профессии рассматривается нами, с одной стороны, как социальный институт, обладающий определенным потенциалом, с другой - и как профессиональное сообщество, являющееся самоорганизующейся социальной системой. В рассматриваемом плане профессия обеспечивает накопление, систематизацию и передачу профессионального опыта. Этот обобщенный и объективизированный (в форме инструкций, правил, алгоритмов деятельности, профессиональных норм, традиций и т. д.) профессиональный опыт выступает в качестве основы для построения идеализированной обобщенной модели профессии и профессиональной деятельности.

Ориентируясь на прикладные задачи изучения процессов становления профессионализма человека, будем использовать предложенную нами ранее упрощенную трехкомпонентную психологическую модель профессии [10], которая включает в себя следующие составляющие (или субмодели):

1. Модель профессиональной среды. Профессиональная среда включает в себя объект и предмет, труда, средства труда, профессиональные задачи, условия труда, социальное окружение. Система представлений (образов) человека о составляющих профессиональной среды составляет внутреннюю, психическую модель профессиональной среды.

2. Модель профессиональной деятельности (система образов взаимодействия человека с профсредой, а также образов целей, результатов, способов их достижения); все то, что составляет *концептуальную модель деятельности* [9].

3. Модель самого человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), включая систему его свойств и отношений. Прежде всего, это *профессиональная Я-концепция*, понимаемая как относительно устойчивая, более или менее осознанная система представлений человека о себе в данной профессиональной деятельности и профессии. На основе этих представлений он строит свои отношения с другими людьми, с которыми он взаимодействует в процессе профессиональной деятельности.

Каждая из указанных моделей базируется на некоторых представлениях человека о профессиональных нормах, ценностях и обобщенных целях профессиональной деятельности.

Приведенная декомпозиция модели профессии на отдельные составляющие, с

одной стороны, дает возможность дифференцировать личность подлинного профессионала, адекватно включенного в каждую из указанных субмоделей, от дилетанта (или от пассивного исполнителя), не имеющего усвоенных профессиональных ценностей и мотивов, характерных для представителя данной профессиональной общности, «механически» выполняющего ту же профессиональную деятельность, но в отрыве от профессиональной среды и свойственной ей профессиональной культуры. С другой стороны, позволяет выявлять компоненты признаки дезадаптации человека к тем или иным составляющим профессии, а значит, и факторы, влияющие на душевное (ментальное) благополучие и профессиональное здоровье специалиста.

При рассмотрении деформации деятельности будем опираться на психологическую макроструктуру деятельности («цель - мотив - способ - результат»), предложенную К. К. Платоновым [16]. Г. В. Суходольский (1988 г.) ввел понятия полезного и вредного результата. Полезен результат, удовлетворяющий общественную или личную потребность. Вреден результат, препятствующий удовлетворению потребности либо гипертрофирующий ее удовлетворение. Вредный результат называют «антирезультатом» [20].

В деятельности всегда имеет место процедура отнесения с ценностями - идентификация того, что наиболее значимо для человека. Цель - *ситуативна*; ценность - *надситуативна*. Цель указывает на то, чего *нет* («образ-цель»); ценность - на то, что уже *есть*. Цель задает, что «здесь и теперь» *будет делаться*; ценность предопределяет то, что никогда *не должно* делаться, то есть то, что может ее разрушить. Выбор целей человек осуществляет в рамках ценностнорациональной мотивации.

Если цель, ориентирующая на получение общественно полезного результата, предопределяется конструктивными ценностями человека, то цель, ориентирующая на «вредный» результат может быть обозначена как деструктивная ценность. В качестве конструктивных ценностей могут выступать предписанные, социально одобряемые нормы, а также социально одобряемые цели деятельности, ориентирующие на общественно полезные результаты. В качестве деструктивных ценностей выступают социально неприемлемые или отвергаемые способы и формы деятельности, а также социально неприемлемые цели, ориентирующие на получение вредного, с точки зрения общества, результата.

Исходя из вышесказанного, профессионально-деструктивную деятельность можно рассматривать как деятельность, направленную на получение вредного результата («антирезультата»). Здесь мы сталкиваемся не с профессиональной некомпетентностью и непрофессионализмом человека, а с проявлением «антипрофессионализма». Это тот случай, когда человек обладает необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками и опытом, но ориентируется на искаженную систему ценностей, или, иначе, на деструктивные ценности. Им движет деструктивная направленность, примерами которой может быть эгоцентризм, стяжательство, нонконформизм т. п. психологические феномены. Соответственно, он ставит деструктивные цели («антицели») и использует

деструктивные средства.

Ценности человека во многом определяются его доминирующей ориентацией. Э. Фромм выделил «плодотворные» и «неплодотворные» ориентации человека [23]. Среди неплодотворных ориентаций Э. Фромм уделяет значительное внимание *рыночной* ориентации, которая, следует признать, приобрела в нашей стране опасные для общества масштабы. У личности с «рыночной ориентацией» этика профессионала (как нравственная норма) подменяется этикой прагматизма. Это значит, что в условиях нравственно-психологического конфликта (конкурирования) между ценностями профессиональной морали и ценностями выгоды предпочтение отдается последним, то есть побеждают деструктивные ценности.

Деформации личностно-смысловой сферы, носящие деструктивный характер, могут выступать в качестве специфического механизма психологической защиты личности от травмирующих переживаний. Однако психологическая защита в данном случае имеет низший, патологический характер, не обеспечивающей в необходимой мере душевное благополучие человека. Деструкции проявляются в искажении реальности, обесценивании значимости происходящего, неадекватной *профессиональной Я-концепции*, циничном отношении к миру, переносе ответственности или ее субъективном неприятии, уплощении смысла и сведении его к ситуативным целям, центрировании на сиюминутных выгодах. А. Маслоу обозначает деформации личностно-смысловой сферы как *метапатологии* [13], которые в свою очередь являются причиной нарушений регуляции деятельности и ведут к «снижению человечности».

Если рассматриваемые деструктивные процессы получают широкое распространение, и реально действующей социальной нормой становится *анти-норма* (то, что с точки зрения профессии как социального призвания, назначения - неадекватно и аморально), можно говорить уже о социальной опасности.

Библиографический список

1. **Ананьев, Б. Г.** Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. - СПб.: Питер, 2001 - 288 с.
2. **Безносков, С. П.** Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. - 272 с.
3. **Бодрийяр, Ж.** Система вещей / Жан Бодрийяр. - М.: Рудомино, 2001. - 174 с.
4. **Грановская, Р. М.** Психологическая защита / Р. М. Грановская. - СПб.: Речь, 2007. - 476 с.
5. **Дмитриева М. А.** Психологические факторы профессиональной адаптации / М. А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Т. С. Никифорова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1991. - С. 43-61.
6. **Дружилов, С. А.** Профессионализм человека и критерии профессиональной адаптации / С. А. Дружилов // Объединенный научный журнал. - 2003. - № 1.- С. 15-16.
7. **Дружилов, С. А.** Профессиональные стили человека и индивидуальный

ресурс профессионального развития / С. А. Дружилов // Вопросы гуманитарных наук. - 2003. - № 1 (4). - С. 354-357.

8. **Дружилов, С. А.** Психология профессионализма человека: интегративный подход / С. А. Дружилов // Вестник Красноярского государственного университета. Гуманитарные науки. - 2004. - Вып. 6. - С. 170-176.

9. **Дружилов, С. А.** Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. - 2004. - № 2. - С. 56-62.

10. **Дружилов, С. А.** Психология становления профессионализма субъекта труда / С. А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. 65. - СПб.: Изд-во БПА, 2006. - С. 13-17.

11. **Кузьмина, Н. В.** Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучища / Н. В. Кузьмина. - М.: Высшая школа, 1989. - 167 с.

12. **Кузьмина, Н. В.** Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. - СПб.: изд-во С.-Петербург. ун-та, 1993. - 238 с.

13. **Маслоу, А.** Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб.: Евразия, 1999.

14. **Никифоров, Г. С.** Психология здоровья / Г. С. Никифоров. - СПб.: Питер, 2003. - 608 с.

15. **Орел, В. Е.** Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. - 330 с.

16. **Платонов, К. К.** О системе психологии / К. К. Платонов. - М.: Мысль, 1972.-216 с.

17. **Психология профессионального здоровья** / Г. С. Никифоров, А. Г. Маклаков, В. И. Шостак и др.; под ред. Г. С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2006. - 480 с.

18. **Разумов, А. Н.** Здоровье здорового человека (Основы восстановительной медицины) / А. Н. Разумов, В. А. Пономаренко, В. А. Пискунов. - М.: Медицина. 1996. - 413 с.

19. **Реан, А. А.** Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. - СПб.: Медицинская пресса, 2002. - 352 с.

20. **Суходольский, Г. В.** Основы психологической теории деятельности [Текст]/ Г. В. Суходольский. - 2-е изд. - М.: Изд-во ЛКИ, 2008. - 168 с.

21. **Сыманюк, Э. Э.** Психология профессиональных деструкций / Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. - М.: Академический проект; Деловая книга, 2005. - 240 с.

22. **Фонарев, А. Р.** Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. - М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2005. - 560 с.

23. **Фромм, Э.** Человек самого для себя / Э. Фромм. - М.: АСТ, 2008. - 349 с.

24. **Шаталова, Н. И.** Деформации трудового поведения работника / Н. И. Шаталова // Социологические исследования. - 2000. - № 7. - С. 26-33.