

УДК 159.944

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИНДИФФЕРЕНТНОСТЬ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ**

**А.В. Новоторцева**

Тверской государственный университет

Раскрыто понятие профессиональной индифферентности, описаны методики исследования профессиональной индифферентности. Проведено эмпирическое исследование по изучению уровня выраженности профессиональной индифферентности как проявления профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании.

*Ключевые слова:* профессиональная индифферентность, эмоциональное выгорание, профессиональная деформация личности, эмоциональная неустойчивость, менеджер промышленной компании.

Профессиональная индифферентность – это проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости, а также игнорирование индивидуальных особенностей коллег, негативное восприятие этических норм и правил поведения [1, с. 113].

Профессиональная индифферентность в первую очередь характеризуется синдромом «эмоционального выгорания». В.В. Бойко характеризует эмоциональное выгорание как приобретенный стереотип профессионального поведения. Оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, но при этом выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с партнерами [3, с. 212].

Для изучения уровня выраженности профессиональной индифферентности нами было проведено исследование, первым шагом которого стало выявление уровней выраженности и определение индекса профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании. Для решения данной задачи нами была использована методика MBI-HSS (K. Maslach, S. Jackson) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, предъявленная всем испытуемым [5, с. 22–30].

*Первый этап.* Общий объем выборки составил 208 менеджеров. Среди них менеджеры промышленных компаний г. Нелидово и Нелидовского района Тверской области (ООО «НелидовПрессМаш», АО «Нелидовский завод гидравлических прессов», ОАО «Нелидовский завод пластических масс», ООО «Нелидовский завод «Станочные нормали», ООО «Нелидовский кровельный завод», ООО «Первая строительная компания», АО «Нелидовский ДОК», ООО «Тверьпластик»). Возрастной диапазон испытуемых – от 23 до 65 лет, стаж деятельности в промышленной компании – от 1 года до 25 лет и выше (рис. 1).

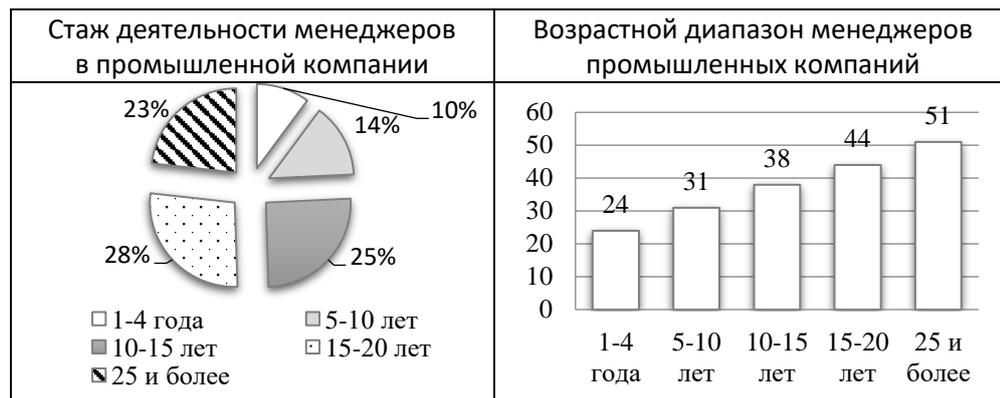


Рис. 1. Стаж работы и возраст менеджеров промышленных компаний

Данные рис. 1 показывают, что в промышленных компаниях г. Нелидово Тверской области основной состав менеджеров представлен возрастной группой от 38 лет и выше. Управленческий стаж опрошенных до четырех лет – 10,09 % (21 человек); до 10 лет – 14,42 % (30 человек); до 15 лет – 25 % (52 человека); до 20 лет – 27,4 % (57 человек); более 25 лет – 23,07% (48 человек), что показало: среди менеджеров, работающих в промышленных компаниях, в основном опытные специалисты со стажем от 16 лет до 20 лет.

Опросник MBI-HSS включает 22 утверждения. Все индикаторы (22 утверждения) сгруппированы в 3 субшкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная успешность (редукция профессиональных достижений); ИПД (индекс профессиональной деформации личности: суммарное значение, общий показатель выраженности профессиональной деформации личности (далее ПДЛ)). Ответы варьируют от «никогда» (0 баллов) до «каждый день» (6 баллов). Интерпретация результатов проведена на основе сравнения полученных суммарных баллов по каждой из субшкал с данными таблицами норм в модификации [5, с. 30].

Сводные результаты исследования уровней выраженности профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании и её составляющих представлены в табл. 1.

Таблица 1

Средние значения по субшкалам методики MBI-HSS

Кол-во испытуемых	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Профессиональная успешность		Σ, ИПД	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
208	41,1	ОВУ	13,9	ВУ	33,8	НУ	88,8	ОВУ

Примечание: Σ – сумма; ИПД – индекс профессиональной деформации; НУ – низкий уровень; СУ – средний уровень; ВУ – высокий уровень; ОВУ – очень высокий уровень выраженности профессиональной деформации личности

Анализируя выраженность составляющих профессиональной деформации, можно отметить, что менеджеры имеют: а) очень высокие

показатели эмоционального истощения (характеризуется возникновением чувствами эмоциональной опустошенности и усталости, вызванными собственной работой) и высокий уровень показателя деперсонализации, что выражается в циничном отношении к труду и объектам своего труда. При этом возникающие негативные установки проявляются во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем приводит к конфликтам; б) показатель профессиональной успешности (выражающийся в возникновении у менеджера чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней) – средний уровень. Выявленные уровни обеспечивают высокое значение общего интегрального показателя – индекса профессиональной деформации (далее ИПД = 88,8).

В рамках проблемы профессиональной деформации личности обращает на себя внимание такая составляющая, как эмоциональное истощение: именно по ней большинство менеджеров имеют высокий уровень выраженности. Данная составляющая профессиональной деформации вербализуется и подкрепляется высказываниями менеджеров о том, что многие во время работы испытывают повышенную раздражительность и агрессивность, сильную эмоциональную нагрузку, чувство хронической усталости.

После проведенного исследования полученные результаты были подвергнуты количественному анализу, направленному на группировку испытуемых с разным уровнем выраженности профессиональной деформации личности. Результаты анализа представлены на рис. 2.

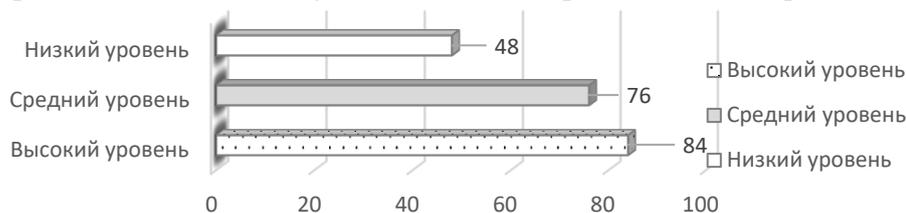


Рис. 2. Уровни выраженности профессиональной деформации личности менеджеров промышленных компаний

Таким образом, мы выделили три группы менеджеров в зависимости от индекса профессиональной деформации: с низким уровнем выраженности профессиональной деформации личности (далее НУ) – 48 человек (23,08 %), средним уровнем (далее СУ) – 76 человек (36,53 %), высоким уровнем выраженности ПДЛ (далее ВУ) – 84 человека (40,38 %).

На втором этапе обследуемым менеджерам двух крайних групп (с ВУ и НУ ПДЛ) для изучения уровней выраженности профессиональной индифферентности был предложен опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко [2, с. 213–214].

Проявление профессиональной индифферентности характеризуется прежде всего эмоциональной неустойчивостью, которая переносится и проецируется на профессиональное поведение.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания как динамического процесса, возникающего поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса. Уровень эмоционального выгорания оценивается по 12 шкалам, которые группируются в соответствии с тремя фазами [2, с. 215]: «Тревожное напряжение» – предвестник в формировании эмоционального выгорания; «Резистенция» – сопротивление нарастающему стрессу; «Истощение» – выраженное падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы.

В соответствии с ключом определяется сумма баллов для каждого из симптомов выгорания. Следующим шагом в интерпретации опроса является подсчет суммы показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания. Заключительный этап – устанавливается итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания.

На рис. 3 показано, в какой мере группам менеджеров с разными уровнями ПДЛ свойственны проявления профессиональной индифферентности.

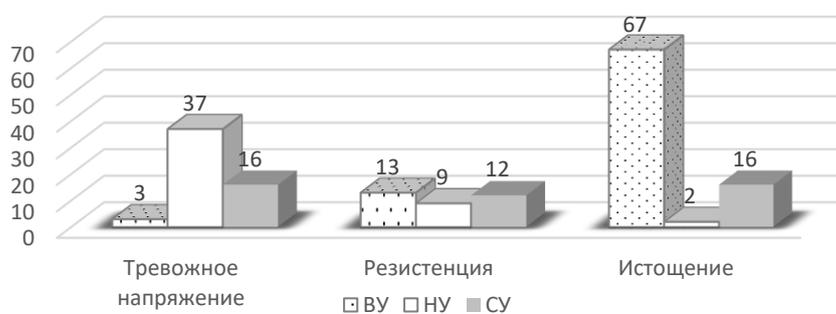


Рис. 3. Уровни выраженности проявлений профессиональной индифферентности менеджеров: НУ – низкий уровень проявления ПДЛ; ВУ – высокий уровень проявления ПДЛ; СУ – средний уровень проявления ПДЛ.

Данные рис. 3 показывают, что у менеджеров с высоким уровнем проявления профессиональной деформации личности наиболее выражена фаза «Истощение» – 67 человек (77 %), а фаза «Тревожное напряжение» – лишь у 7 респондентов (8 %). У менеджеров с низким уровнем проявления профессиональной деформации личности наиболее выражена фаза «Тревожное напряжение» – 37 человек (78 %), фаза «Истощение» выражается у двух опрошенных (4 %).

Для сопоставления выборок по частоте встречаемости признаков (высокого уровня выраженности проявлений профессиональной индифферентности) использовался многофункциональный статистический критерий – угловое преобразование Фишера ( $\phi^*$  – критерий Фишера) [4, с. 136]. Путем сведения данных к альтернативной шкале «Есть эффект – нет эффекта» названный критерий позволяет сопоставлять выборки по частоте встречаемости признака, оценивая достоверность различий между процентными долями выборки.

Условимся считать, что «эффект есть», если уровень проявления профессиональной деформации личности (поведенческий трансфер) принимает высокие значения, и что «эффекта нет», если уровень проявления принимает низкие значения (табл. 2).

Таблица 2

Данные для расчета эмпирического значения  $\varphi^*$  критерия Фишера при сопоставлении групп менеджеров по процентной доле проявления высокого уровня профессиональной индифферентности

Выборка	Есть эффект: высокий уровень проявления		Нет эффекта: низкий уровень проявления		Суммы
	Количество испытуемых	%	Количество испытуемых	%	
I. ВУ ПДЛ	67	90,5	7	9,5	74 (100 %)
II. НУ ПДЛ	2	5,1	37	94,9	39 (100 %)
Суммы	69	-	54	-	113

*Нулевая гипотеза  $H_0$* : доля лиц, имеющих высокий уровень проявления профессиональной индифферентности, в первой группе не больше, чем во второй.

*Альтернативная гипотеза  $H_1$* : доля лиц, имеющих высокий уровень проявления профессиональной индифферентности, в первой группе больше, чем во второй.

Определяем величины  $\varphi$ , соответствующие процентным долям в каждой из групп по таблице «Величина угла  $\varphi$  (в радианах) для разных процентных долей» [4, с.211]. Угловое преобразование Фишера дает

$$\varphi_1 (90,5 \%) = 2,515;$$

$$\varphi_2 (5,1 \%) = 0,456.$$

Эмпирическое значение критерия  $\varphi^*$ :

$$\varphi^* = (\varphi_1 - \varphi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (1)$$

где  $\varphi_1$  – угол, соответствующий большей % доле;  $\varphi_2$  – угол, соответствующий меньшей процентной доле;  $n_1$  – количество наблюдений в выборке 1;  $n_2$  – количество наблюдений в выборке 2.

$$\text{В данном случае } \varphi_{\text{эмп.}} = (2,515 - 0,456) * \sqrt{\frac{74 * 39}{74 + 39}} = 10,295.$$

Критические значения критерия  $\varphi^*$ :  $\varphi_{\text{кр}}^* = 1,64$  (при  $p \leq 0,05$ ) и  $\varphi_{\text{кр}}^* = 2,31$  (при  $p \leq 0,01$ ). Поскольку  $\varphi^* > \varphi_{\text{кр}}^*$ , то  $H_0$  отвергается,  $H_1$  принимается.

Проявления высокого уровня профессиональной индифферентности свойственны менеджерам с ВУ ПДЛ (90,5 %). Установлено, что в группе менеджеров с ВУ ПДЛ доля лиц, имеющих высокий уровень проявления профессиональной индифферентности, достоверно больше, чем в группе с НУ ПДЛ ( $p < 0,01$ ). В группе менеджеров с ВУ ПДЛ 5,2 % имеют низкий

уровень проявления профессиональной индифферентности. В группе менеджеров с НУ ПДЛ – 94,9 %.

Таким образом, выявленное проявление профессиональной деформации личности характеризуется падением общего тонуса у менеджера и ослабленностью нервной системы. Деятельность менеджера характеризуется высокой интенсивностью и насыщенностью действий, частым вмешательством внешних факторов, широкой сетью контактов разного уровня. Детальность менеджера насыщена множеством экономических, организационных и социально-психологических стрессов. Сложный и ответственный характер деятельности менеджера обуславливает наличие различных стрессогенных ситуаций, которые создают предпосылки для возникновения высокого уровня профессиональной индифферентности.

### **Список литературы**

1. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: учеб. пособие для вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
2. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб., 2009. 312 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
4. Насонова Ю.В. Статистические методы в психологии. Витебск, 2010. 237 с.
5. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности: учеб. пособие. М.: НОУ ВПО МПСИ, 2014. 304 с.

## **PROFESSIONAL INDIFFERENCE AS A MANIFESTATION OF PROFESSIONAL DEFORMATION OF THE LICH-NEWS MANAGER OF INDUSTRIAL COMPANY**

**A.V. Novotortseva**

Tver State University

Disclosed factors, the notion of distinctive professional indifference, the described technique of research of professional indifference. The developing empirical research of trade on the study of the level of professional indifference as a manifestation of professional deformation of the personality of the Manager of an industrial company is carried out.

**Keywords:** *represent professional indifference, emotional burnout, professional deformation of the personality, emotional instability, the Manager of the industrial company.*

*Об авторе:*

НОВОТОРЦЕВА Алина Владимировна – аспирант ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170100, Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: a.novotortseva@mail.ru