

Висновки. 1. Теоретико-методологічний аналіз літератури дозволив визначити зміст поняття асертивності в контексті континуально-ієрархічної структури особистості (О. П. Саннікова). У даній роботі у фокусі уваги перебувають якісні складові асертивності, оскільки саме вони містять інформацію про її психологічну сутність. Аналіз феноменологічних проявів асертивності особистості дозволив експлікувати і описати якісні компоненти асертивності, що склали

теоретичний конструкт «Тест-опитувальника компонентів асертивності» (ТОКАС).

3. Результати комплексної перевірки методики свідчать про достатню надійність і валідність оригінального тесту, що переконає у можливості його застосування не тільки у наукових, а й у практичних цілях для пошуку індивідуальної міри вираженості асертивності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / Анна Анастаси, Сюзан Урбина. – СПб: Питер, 2001. – 688 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: [учебн. для вузов] / Леонид Фокович Бурлачук. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
3. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / Владимир Александрович Ганзен. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 176 с.
4. Каппони В. Как делать все по-своему, или асертивность – в жизнь! / В. Каппони, Т. Новак, А. В. Агарков. – СПб.: Питер, 1995. – 192 с.
5. Леонтьев А. А. Ассертивность. Общение и деятельность общения / Алексей Алексеевич Леонтьев. – СПб.: Питер, 2008. – С. 160–215.
6. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические основы психологии / Борис Федорович Ломов. – М.: Наука, 1984. – 445 с.
7. Ніколаєв Л. О. Дослідження проблеми асертивності у вітчизняній та зарубіжних школах психології розвитку / Л. О. Ніколаєв // Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2010. – Вип. 9. – С. 138–146.
8. Платонов К. К. О системе психологии / Константин Константинович Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 216 с.

9. Подоляк Н. М. Психологічні особливості асертивності / Наталя Михайлівна Подоляк // Індивідуально-психологічні якості особистості майбутніх психологів та динаміка їх у період професійної підготовки: Матер. міжн. наук.-практ. конф. молод. учених та студентів (20 травня 2010 р.). – Одеса: СМІЛ, 2010. – С. 12–16.

10. Санников А. И. Личностные факторы принятия решений / Александр Ильич Санников // Наука і освіта. Спецвипуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика». – 2012. – №6/СVІІ. – С. 162–166.

11. Санникова О. П. Феноменология личности: Избранные психологические труды / Ольга Павловна Санникова. – Одесса: СМІЛ, 2003. – 256 с.

12. Санникова О. П. Формально-динамические и качественные метахарактеристики индивидуальности / Ольга Павловна Санникова / Наука і освіта. – 2007. – № 6–7. – С. 30–33.

13. Санникова О. П. Асертивность как психологическая характеристика личности / О. П. Санникова, О. Ю. Непочатова // Актуальні проблеми сучасної психології: Матер. міжн. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (м. Одеса, 26 квітня 2012 р.). – Одеса: СМІЛ, 2012. – С. 269–272.

14. Франкл В. Психотерапия на практике / Виктор Франкл; Пер. с нем. – СПб.: Изд-во «Речь», 2001. – 256 с.

Подано до редакції 18.03.13

УДК 159.9(075.8)

А. И. Санников

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КРИЗИСА У ЛИЦ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Представлены результаты анализа проявлений профессионального кризиса у лиц, отличающихся типом принятия решений.

Ключевые слова: профессиональный кризис, принятие решений, типология личности.

Актуальность исследования. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования особенностей профессионального кризиса у лиц (ЛПР – личность, принимающая решение), отличающихся уровнем и типом принятия решений.

Необходимость такого исследования обусловлена развитием представлений о принятии решений как явлении, интегральном свойстве развивающейся личности профессионала, а также в связи с необходимостью обобщения индивидуальных проявлений приня-

тия решений в многообразных условиях жизнедеятельности ЛППР.

Состояние проблемы. Сложность и противоречивость личностно-профессионального развития ЛППР отмечается многими современными исследователями (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, Д. Б. Бромлей, Ш. Бюллер, Д. Вейлант, Р. Гаудц, Р. М. Грановская, Э. Ф. Зеер, Л. М. Карамушка, Е. А. Климов, Д. Левинсон, Н. С. Пряжников, Э. Эриксон, и др.). Именно профессиональные кризисы позволяют личности пересмотреть свое отношение к профессии и профессионализму, оценить себя как специалиста, прислушаться к субъективным оценкам других специалистов. Процесс преодоления профессиональных кризисов важен для любого специалиста, так как достаточно часто в профессиональной деятельности возникают стрессовые ситуации, вызванные условиями труда, графиком работы, уровнем оплаты, условиями выполнения деятельности, высокой сложностью ее психологической структуры, и т.д.

В психологии профессиональной деятельности изучались не только кризисы личностно-профессионального развития, но и различные их проявления: противоречивые (амбивалентные) тенденции, влияющие на становление профессионала (А. К. Маркова, О. П. Санникова); психологические трудности в развитии профессионального самосознания учителя (О. П. Золотова); специфические особенности профессиональной деятельности человека (Е. А. Климов); адаптационные затруднения в профессиональной деятельности молодого учителя (Л. В. Кандыбович); профессиональные деформации (Ю. З. Шогенов) и деструкции (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк); влияние социально-экономических условий на принятие решений в профессиональной деятельности (А. И. Санников) и др. [2, 4, 5, 7, 10, 12].

В психологических исследованиях проблема профессионального кризиса рассматривалась, прежде всего, через призму профессионального самоопределения. Отметим, что кризис в профессиональном самоопределении и становлении самосознания профессионала рассматривается как своеобразный «шанс» – возможность перейти на следующий этап профессионального развития. Недаром говорится, что каждый последующий этап развития должен быть еще «пережит», «выстрадан» (или «заслужен») человеком. Еще более интересным вариантом рассмотрения кризиса профессионального развития является не просто «использование» энергии кризиса, но и постоянный поиск для себя сложных проблем, требующих принятия решений, то есть своеобразное построение, проектирование, планирование кризисов или, иначе говоря, «построение» для себя «шансов» профессионального развития, а не просто их «ожидание».

Известно, что активного человека как раз и характеризует постоянная неуспокоенность, он все время ищет все новые и новые, более интересные проблемы и, решая которые ЛППР по-настоящему реали-

зует и развивает свой творческий потенциал. Кризисы профессионального становления можно рассматривать и как постоянные «разочарования» в различных аспектах своей профессиональной подготовки, будущей или реальной работы. Но самым болезненным «разочарованием» становится разочарование в самом себе, неуверенность в правильно выбранной профессии, неверном или несвоевременном принятом решении, и т.п. [6].

Анализ противоречий в развитии и функционировании человека как субъекта труда, позволил Э. Ф. Зееру предложить типологию психологических кризисов личности, в которой выделяются группы нормативных (т.е. типичных для большинства людей событий, обусловленных организацией социальной и трудовой жизни) и ненормативных кризисов (вызываются либо критическими событиями в жизни профессионала, либо болезненным состоянием). Среди причин **нормативных кризисов** личности профессионала, наиболее актуальными являются: социально-экономические условия (конверсия предприятий, банкротство предприятий, приводящие к потере трудовой занятости); возрастные психофизиологические изменения, ведущие к снижению трудоспособности; постепенно накапливающиеся изменения способа выполнения трудовой деятельности; неудовлетворенность человеком своим социальным статусом; чрезмерная поглощенность профессиональной деятельностью при ущербности других сфер жизни личности, характерные для классических, традиционных «моделей занятости». Кризисы профессионального становления могут также быть следствием внедрения новых форм организации труда, новых технологий, аттестации, тарификации и т.п. [1, с. 207].

Современный украинский рынок труда и либеральная модель экономики предполагает существование рынка рабочей силы с ограниченным спросом, т.е. ситуации, где количество работников всегда превышает количество доступных рабочих мест и, следовательно, предполагает наличие безработицы. Ключевым принципом рынка рабочей силы с ограниченным спросом является принцип «негарантированной занятости», который предполагает законодательно закрепленное отсутствие с чьей-либо стороны гарантий того, что трудоспособный человек будет иметь рабочее место на протяжении всей трудовой жизни. Действие этих условий приводит к тому, что профессиональный путь личности в современных условиях теряет черты линейности, нормативной стабильности и непрерывности. Им на смену приходят ненормативность, вариативность и контекстуальная обусловленность, вызывающие появление «ненормативных кризисов профессионального развития». В этих условиях определяющими профессиональный путь индивида становятся такие факторы как социальные и национальные особенности, индивидуальная профессиональная история, рыночная конъюнктура и «субъек-

тивное толкование» успешности-неуспешности карьеры.

Ненормативный кризис профессионального развития в условиях негарантированной занятости представляет собой интегрированный процесс взаимодействия трудоспособной личности и трудовой среды, развивающийся в условиях рынка труда с ограниченным спросом на рабочую силу; он отражает объективное противоречие между реализацией внутренних потребностей жизни индивида и существующими возможностями, при котором противоречие превышает обычный адаптивный потенциал, а сам процесс призван реорганизовывать личностные структуры и поведение индивида в целях устранения сложившегося противоречия путем формирования психических новообразований и изменения вектора профессионального развития. При этом отнесение личностных изменений к позитивным или негативным, является контекстуальной оценочной категорией и также имеет ненормативный характер.

Анализ возможного разнообразия критических ситуаций позволил Э. Э. Сыманюк выделить типы ненормативных кризисов профессионального развития в условиях негарантированной занятости, включая: а) кризис занятости (кризис потери работы, кризис несоответствия квалификации, кризис утраты профессии); и б) кризис потери профессиональной причастности [12]. Ненормативный кризис занятости может существовать в двух формах: латентной и актуальной. Актуальный ненормативный кризис занятости это случившаяся ситуация потери работы (профессии) и поиска нового рабочего места. Латентный ненормативный кризис занятости – это «состояние страха и неуверенности занятых, так как они не застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем» [там же, с. 39].

Здесь мы видим две ключевые черты кризиса – наличие критической ситуации (хотя бы и в форме ее субъективного представления) и изменение внешнего поведения в целях недопущения развития противоречия в трудовых отношениях. Именно эти оба обстоятельства делают особенно актуальным изучение **принятия решений ЛПР**, находящегося в кризисных условиях. Субъективное переживание возможных последствий допущенной ошибки, невозможности их исправления в допустимое для выполнения функций профессиональной деятельности время, – представляют собой дополнительный источник и угрозу появления или усиления ненормативных кризисов.

Цель исследования. В связи с этим важным представляется уточнение соотношения проявлений профессионального кризиса и типологических особенностей принимаемых решений как самостоятельных характеристик ЛПР. Отметим, что под профессиональным кризисом понимаются переживания личности, проявляющиеся как реакция на ситуацию невозможности реализовать профессиональные планы, цели, задачи и т.д. Эти переживания связаны с изме-

нениями в когнитивной сфере, в особенностях личности, в поведении, деятельности, общении и т. д. Переживание психологического кризиса как особо испытываемое личностью эмоциональное состояние может сопровождаться бурно протекающими, интенсивными, как правило, отрицательными эмоциональными переживаниями [10]. Принятие решения представляет собой устойчивую форму активности ЛПР, направленной на выработку последовательности действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования исходной информации в ситуации неопределенности. Принятие решения может выступать и как форма мыслительной активности ЛПР, и как вид психической активности, и как интегральный психический процесс [9].

Организация и методики исследования. В исследовании приняло участие 42 человека в возрасте от 23 до 46 лет, сотрудники производственной фирмы г. Одессы, осуществляющие обслуживание технологического оборудования. Следует отметить условия выполнения профессиональной деятельности: оборудование фирмы размещено на закрытой территории, доставка персонала осуществляется транспортом фирмы в определенное время, персонал работает на открытом воздухе при любых погодных условиях, сотрудники своевременно получают заработную плату и имеют полный социальный пакет.

В качестве методов исследования использовались наблюдение, тестирование и психодиагностические методики: а) Тест – опросник диагностики показателей переживания профессионального кризиса, ППК (авторы О. П. Санникова, И. В. Брынза); б) Методика диагностики профессионального выгорания, ДПВ (автор В. В. Бойко); в) Индикатор типов личности, МВТИ (авторы И. Майерс, К. Бриггс) [3, 11, 13].

На рис. 1 представлены результаты, полученные с помощью опросника профессионального кризиса (ППК), где мы наблюдаем предкризисное состояние выделенных групп испытуемых.

Значимые отличия получены в первом блоке показателей, характеризующих особенности эмоциональных переживаний: шкалы ЭБ (эмоциональное беспокойство), ЭН (эмоциональное напряжение), ЭД (эмоциональные деструкции), значения которых подтверждает, что кризисные явления коснулись, в первую очередь, эмоциональной стороны испытуемых. Сравнительный анализ полученных профилей и статистические данные о различиях между одноименными показателями позволяют сделать вывод о том, что ЛПР, принимающие решения с установкой на оценку или на восприятие информации, отличаются структурой показателей кризиса.

Так, группу Pmax отличают более низкие по сравнению с группой Jmax значения показателей Опр (отношение к профессии), ОПБ (отношение к профессиональному будущему) и Псам (профессиональное самочувствие), что объясняется типологическими особенностями представителей этой группы.

Главное место в отношении к миру, в поведении, у типа P_{max} занимает функция сбора информации. Испытуемые данной группы стремятся жить гибко и спонтанно, постоянно собирают информацию и всегда готовы изменить свои взгляды. Хотя скорее понимают жизнь, чем контролировать ее. Предпочитают оставаться открытыми для нового опыта, доверяя своей способности адаптироваться к изменениям и испытывая удовольствие от перемен. Ориентированы скорее на процесс, чем на результат. Обстановка, которую они создают вокруг себя, позволяет им быть гиб-

кими, непредсказуемыми, успешно приспосабливающимися к обстоятельствам и восприимчивыми к самым разным изменениям, что делает их менее чувствительными к профессиональной перспективе ($ОПБ \downarrow$). Принимать решения и строго им следовать для таких людей затруднительно; часто окружающие не понимают, какого мнения они придерживаются. Воспринимающие следуют выжидательной позиции в отношении большинства проблем: будь то работа, которой следует заняться, или день, который нужно как-то прожить.

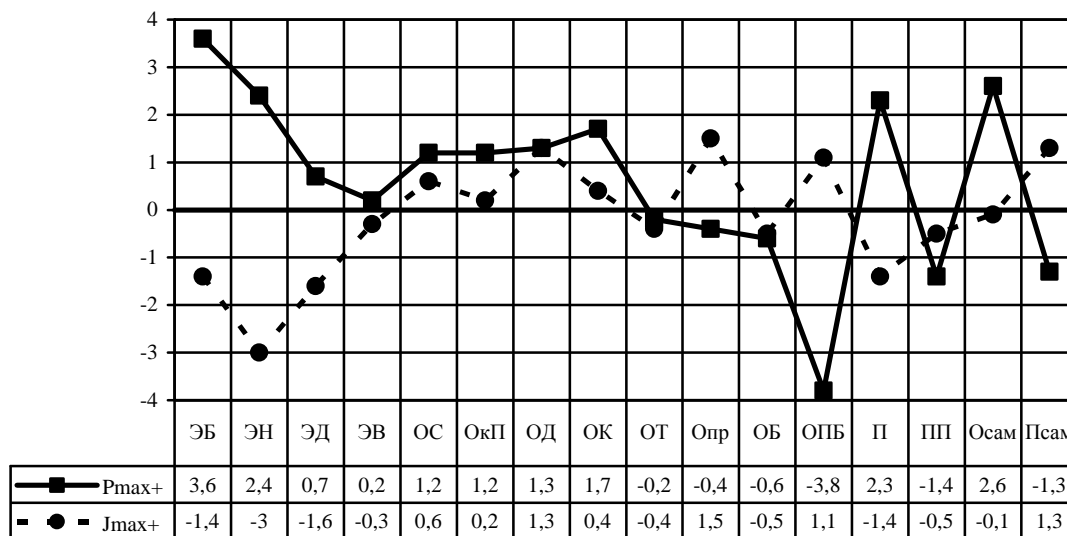


Рис. 1. Профили показателей профессионального кризиса группы лиц, отличающихся типом принятия решений (P_{max} и J_{max})

Примечание: P_{max} - принятие решений с установкой на восприятие информации, J_{max} - принятие решений с установкой на оценку информации; ЭБ - эмоциональное беспокойство, ЭН - эмоциональное напряжение, ЭД - эмоциональные деструкции, ЭВ - эмоциональное выгорание; ОС - отношения к себе как к личности, ОкП - отношение к себе как к профессионалу, ОД - отношения к другим, ОК - отношение к коллегам, ОТ - отношение к труду, Опр - отношение к профессии, ОБ - отношение к будущему, ОПБ - отношение к профессиональному будущему; П - особенности поведения в повседневной жизни, ПП - особенности профессионального поведения; Осам - общее самочувствие, Псам - профессиональное самочувствие.

Группу J_{max} статистически значимо отличают более высокие значения показателей Опр (отношение к профессии), ОПБ (отношение к профессиональному будущему), Псам (профессиональное самочувствие), подтверждающие зависимость от реальных условий профессиональной самореализации.

Главное место в отношении к миру у представителей группы J_{max} занимает функция принятия решений. Они стремятся жить распланировано, структурировано, упорядоченно, имеют потребность регулировать и контролировать все жизненно важные изменения. Любят определенность, в ситуации риска или частичной определенности предпочитают принять решение и выполнить его. Ориентированы на достижение конкретного результата. Предпочитают оценивать и критиковать, нежели впитывать новую информацию, даже (или особенно) если она может повлиять на изменение их решения. Обстановка, которую они создают вокруг себя, подчинена определенному порядку, находится под по-

стоянным контролем. Таким людям свойственны решительность, осмотрительность, умение принимать решение без особых эмоциональных переживаний. Свою деятельность тщательно планируют и действуют согласно выработанному плану.

На рис. 2 представлены результаты, полученные с помощью методики диагностики профессионального выгорания (ДПВ), где мы наблюдаем элементы выгорания в обеих группах испытуемых.

Из данных, полученных по методике В. В. Бойко, конкретизирующих особенности эмоционального состояния представителей обеих групп, можно сделать вывод, что в протекании профессионального кризиса важнейшей характеристикой индивидуальности является эмоциональность. Анализ полученных по методике ПКК данных отдельных испытуемых демонстрирует тот факт, что испытуемые по выраженности отдельных показателей находятся на разных стадиях. У части диагностирована 1 стадия - средняя эмоциональная обеспо-

коенность, несколько человек на 2 стадии - кризисное состояние, и только небольшая группа на 3 стадии - тенденция к профессиональному выгоранию.

Полученные с помощью методики В. В. Бойко данные показывают, что все три фазы (напряжение, резистенция, истощение) представлены в выборке и у разных испытуемых отличаются только значениями количественных показателей. Профили обеих групп близки между собой и в большинстве параметров статистически значимых различий не обнаружено.

Отличия между группами обнаружены по следующим показателям методики: а) в фазе напряжения - Ппо (переживание психотравмирующих обстоятельств), Зк (загнанность в клетку) и Тд (тревога и депрессия); б) в фазе резистенции - Ро (редукция профессиональных обязанностей); в) в фазе истощения - Эмд (эмоциональный дефицит). Полученные данные имеют вполне обоснованную интерпретацию, наблюдаемую в отличиях типа ЛПП: FJ и FP.

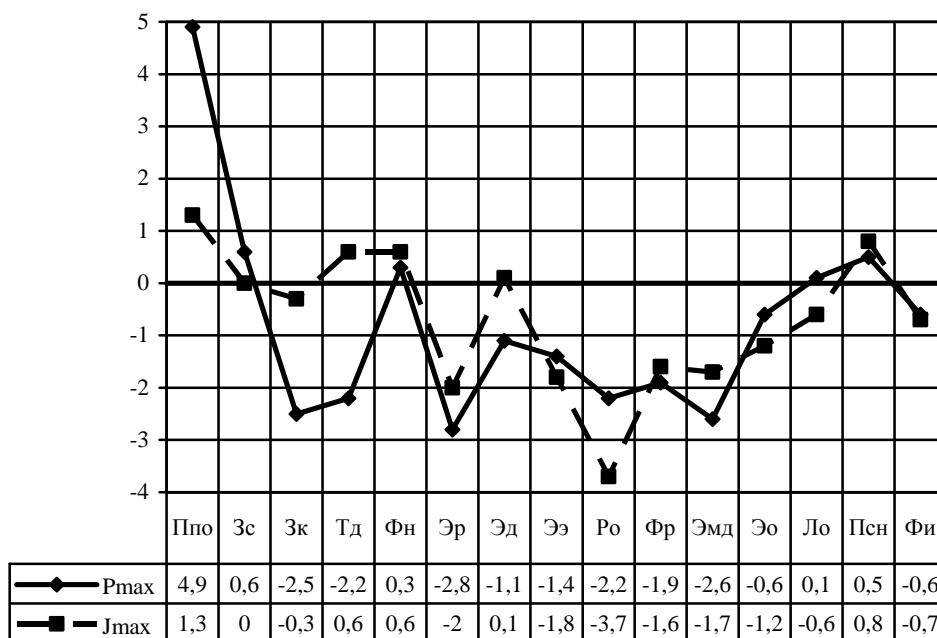


Рис. 2. Профили показателей эмоционального выгорания группы лиц, отличающихся типом принятия решений (Pmax и Jmax)

Примечание: Pmax - принятие решений с установкой на восприятие информации, Jmax - принятие решений с установкой на оценку информации; Ппо - переживание психотравмирующих обстоятельств, Зс - удовлетворенность собой, Зк - загнанность в клетку, Тд - тревога и депрессия, Фн - фаза напряжения; Эр - неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, Эд - эмоционально-нравственная дезориентация, Ээ - расширение сферы экономики эмоций, Ро - редукция профессиональных обязанностей, Фр - фаза резистенции; Эмд - эмоциональный дефицит, Эо - эмоциональная отстраненность, Ло - личностная отстраненность (деперсонализация), Псн - психосоматические и психовегетативные нарушения, Фв - фаза истощения.

Развитие личности профессионала всегда сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами, кризисами. Такие события, как вынужденное принятие решения, необходимость согласовывать логику анализа состояния объекта управления, повышение ответственности за появление возможных ошибок после перерыва в работе, актуализация новых логических схем и моделей принятия решений при смене работы, – вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер. Их устойчивое повторение сопровождается профессиональным сгоранием или выгоранием ЛПП. При этом, эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно

связано с психической усталостью человека, приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации, требующие принятия решения.

Выводы.

1. Профессиональный кризис детерминирован совокупностью внешних и внутренних факторов. Среди внутренних факторов, обуславливающих подверженность ЛПП, наибольшее влияние оказывают индивидуально-типологические свойства, образующие определенный тип принятия решений.

2. В процессе кризиса происходит психологические изменения структуры личности. Наиболее подверженной изменениям под воздействием условий профессиональной деятельности является эмоциональная сфера ЛПП.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: [учеб. пособ. для студ. вузов. – 4-е изд. перераб., доп.] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006. – 336 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных де-струкций: [учеб. пособ. для вузов] / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екате-ринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.
3. Бойко В. В. Социально-психологический кли-мат коллектива и личности / В. В. Бойко, А. Г. Кова-лев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 208 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: [учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. завед.] / Е. А. Климов. – М.: Изд. центр. «Ака-демия», 2004. – 304 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
6. Пряжников Н. С. Теория и практика профес-сионального самоопределения: [учеб. пособ.] / Н. С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999. – 97 с.
7. Санніков О. І. Особливості професійної кризи менеджерів зі зв'язків із громадськістю: інформацій-ний аналіз / О. І. Санніков // Наука і освіта. Спецви-пуск «Теоретико-методологічні засади дослідження особистості». – 2009. – № 6. – С. 227-231.
8. Санніков О. І. Професійні деструкції PR-менеджерів / О. І. Санніков, С. В. Заваленко // Наука і освіта. Спецвипуск «Психологія особистості: теорія, досвід, практика». – 2009. – № 8. – С. 168-173.
9. Санников А. И. Типологические особенности принятия решений у лиц, отличающихся уверенно-стью в себе / А. И. Санников // Наука і освіта. Тематичний спецвипуск «Когнітивні процеси та твор-чість». – 2012. – № 9/CVX. – С. 245–249.
10. Санникова О. П. Феноменология личности: [избр. психол. тр.] / О. П. Санникова. – Одесса: СМІЛ, 2003. – 256 с.
11. Санникова О. П. Профессиональный кризис как один из видов психических состояний / О. П. Санникова, И. В. Брынза // Психологія на перетині тисячоліть: Матер. П'ятих Костюків. читань. – К., 1999. – Т.3. – С. 125–130.
12. Сыманюк Э. Э. Психология профессиональ-но-обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.
13. Танаев В. М. Практическая психология управления / В. М. Танаев, И. И. Карнаух. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2003. – 304 с.

Подано до редакції 18.03.13