

Исследование проблемы профессиональной деформации личности социального работника

Стрельцова Юлия Константиновна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В статье рассматривается проблема профессиональной деформации личности социального работника. Дается определение, что такое профессиональная деформация. Рассматриваются виды, классификации признаков и причины ее формирования. Разработаны рекомендации по профилактике и преодолению профессиональных деформаций личности социального работника.

Ключевые слова: Профессиональная деформация, проблемы, рекомендации.

Research of the problem of professional deformation of the personality of a social worker

Streltsova Yulia Konstantinovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article deals with the problem of professional deformation of the personality of a social worker. The definition of what is a professional deformation is given. The types, classifications of signs and the reasons for its formation are considered. Recommendations for the prevention and overcoming of professional deformations of the personality of a social worker have been developed.

Keywords: Professional deformation, problems, recommendations.

Профессиональная деформация – это процесс и результат негативных изменений психических процессов, состояний, свойств, качеств и иных комплексных психических образований личности под воздействием среды, в которой осуществляется ее жизнедеятельность, характеризующихся различной степенью или уровнем проявления в зависимости от скорости, широты и глубины деформации, приводящей к неадекватному поведению и поступкам в профессиональной деятельности [3].

Профессиональная деформация представляет собой динамический процесс, который состоит из нескольких этапов.

При адаптивной деформации происходит пассивное приспособление личности к конкретным условиям деятельности, в результате у специалиста формируется высокий уровень конформизма, он перенимает безоговорочно принятые в организации модели поведения.

При более глубоком уровне деформации у специалиста социальной работы появляются значительные и иногда носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств, в том числе властность, низкая эмоциональность, жесткость.

При крайней степени профессиональной деформации, которую называют уже профессиональной деградацией, специалист социальной работы меняет нравственные ценностные ориентиры, становится профессионально несостоятельным. На этом этапе профессиональная деформация проявляется в феномене эмоционального выгорания [2].

Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые находятся под влиянием профессии. Профессиональная деформация считается одним из отрицательных качеств профессионала, основным признаком которой являются: синдром психофизиологического истощения и психосоматических нарушений (постоянное чувство усталости, бессонница, обострение хронических заболеваний, апатия и пониженный фон настроения; снижение способности получать удовольствие от того, что ранее его доставляло; раздражительность и нарастающая конфликтность); синдром редукции профессиональных достижений (снижение эффективности, хроническая неудовлетворенность работой; нарастание равнодушия к работе и людям; нежелание идти на работу, манипулирование людьми; рост конфликтов; стремление избежать работы; сомнение в эффективности деятельности; желание поменять работу); синдром деперсонализации (ощущение личной несостоятельности; нарастание конфликтности или деструктивного поведения; повышение критичности или цинизма к людям; ощущение бессмысленности происходящего; распространение данных проблем за пределы профессии – ухудшение отношений с людьми) [1].

Целью исследования является: разработка рекомендаций по профилактике и преодолению профессиональных деформаций личности социального работника, на основании выявленных причин и проблем в результате проведенного тестирования в ОГБУ «Комплексный центр социального обслуживания Еврейской автономной области».

Обзор исследования:

Вопросы по проблемам профессиональных деформаций личности социального работника рассматривались в трудах следующих авторов: Л.П. Беломестнова, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач, В.Е. Орел, А.Н. Сухов и других.

В ОГБУ «КЦСО ЕАО» было проведено тестирование по двум методикам: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой» и тест В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности», среди 40 сотрудников – социальных работников отделения социальной помощи на дому ОГБУ «КЦСО ЕАО».

Возраст социальных работников от 36 до 63 лет. Все сотрудники женского пола. Высшее образование имеют – 12 социальных работников.

Среднее профессиональное – 28 социальных работников. Состоят в браке – 30 сотрудников. Не замужем – 10 сотрудников. Стаж работы в ОГБУ «КЦСО ЕАО» менее 5 лет у 7 человек, от 5 до 10 лет – 12 человек, более 10 лет – 21 человек.

В результате диагностики по методике Н.Е. Водопьяновой были получены следующие данные.

Высокий уровень «эмоционального истощения» не выявлен у испытуемых, у 24 сотрудников (60%) – складывающийся симптом «эмоционального истощения», у 16 сотрудников (40%) – низкий уровень «эмоционального истощения» (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Анализ результатов по шкале «Эмоциональное истощение»

Для 8 сотрудников (20%) характерен средний уровень «деперсонализации», а для 32 (80%) – низкий уровень (Рисунок 2).

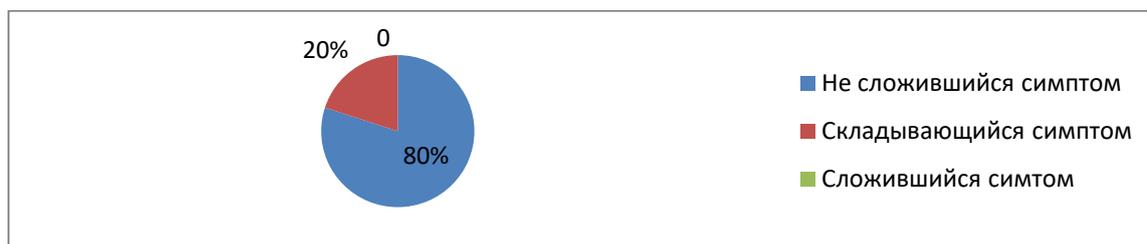


Рисунок 2 – Анализ результатов по шкале «Деперсонализация»

У 26 сотрудников (65%) выявлен высокий уровень «редукции личных достижений», у 12 сотрудников (30%) – средний уровень, и у 2 (5%) – низкий уровень (Рисунок 3).

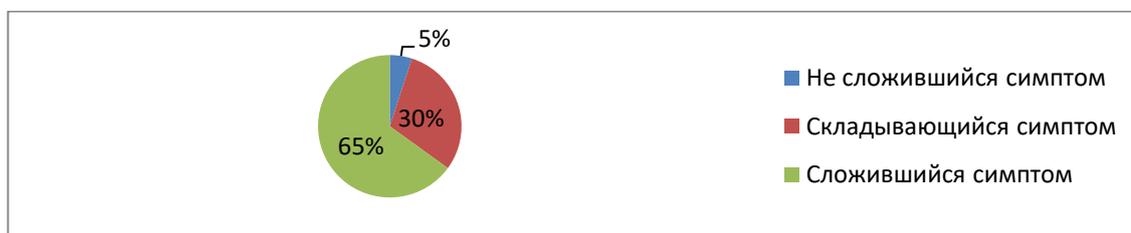


Рисунок 3 – Анализ результатов по шкале «Редукция личных достижений»

Таким образом, большинство специалистов по социальной работе – 35 человек (87,5%) данного учреждения находятся на 2 уровне профессионального выгорания, что говорит о том, что фаза не сформирована полностью, но все же имеются признаки, характеризующиеся негативной,

циничной и чрезмерно отстраненной реакции «общения» с другими людьми, снижение чувств собственной компетентности и продуктивности, что обусловлено невозможностью справиться с требованиями на работе и может обостряться в связи с отсутствием социальной поддержки и возможности профессионального развития.

У пяти сотрудников (12,5%) – фаза не сформирована (не выражена), работники данного учреждения находятся на 1 уровне профессионального выгорания, что пока не привело к деперсонализации или редукции личных достижений.

Для сравнения нами был взят тест на эмоциональное выгорание по методике, предложенной В.В. Бойко. Тест содержит 84 вопроса, на которые необходимо дать ответ. Тест прошли 40 социальных работников Центра.

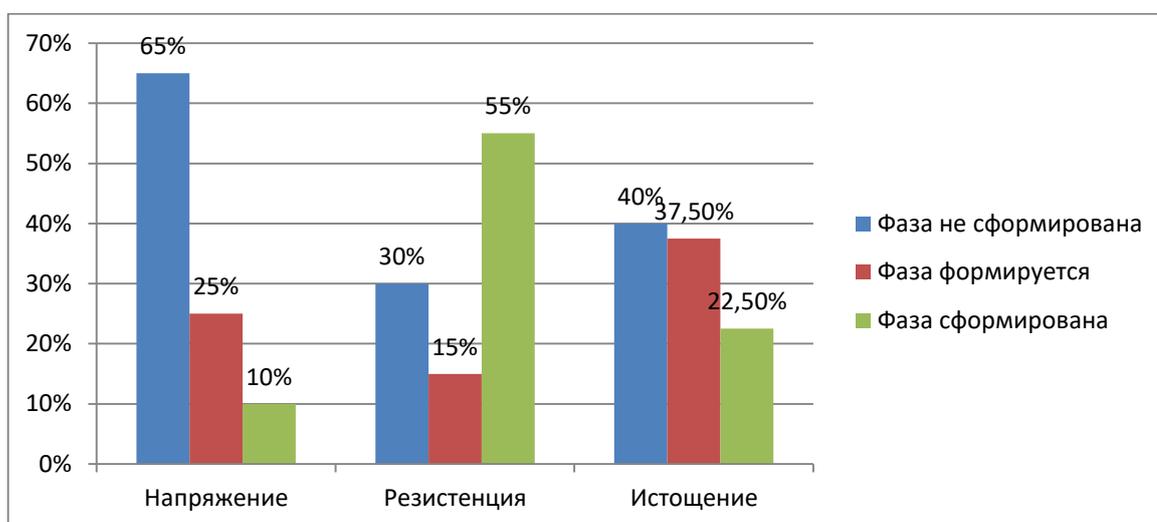


Рисунок 4 – Анализ результатов эмоционального выгорания В.В. Бойко

Фаза напряжения у 26 сотрудников (65%) – не сформирована, у 10 человек (25%) – фаза формируется, и у 4 сотрудников (10%) – фаза сформирована (Рисунок 4).

Фаза резистенция у 12 сотрудников (30%) – не сформирована, у 6 (15%) – фаза формируется, а у 22 (55%) – фаза сформирована и выражена ярко (Рисунок 4).

Фаза истощения у 16 человек (40%) – не сформирована, у 15 (37,5%) – фаза формируется и у 9 (22,5%) – фаза сформирована (Рисунок 4).

Таким образом, анализ проблемы профессионального выгорания социальных работников позволил определить его доминирующие симптомы (переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, редукция профессиональных обязанностей), которые требуют коррекционной работы. Вычленены складывающиеся симптомы (эмоциональная отстраненность, тревога и депрессия, эмоциональный дефицит и др.), к которым необходимо применять профилактические меры.

Эмпирические данные подтверждают актуальность исследуемой темы, подчеркивают необходимость в разработке рекомендаций по профилактике наступления профессиональной деформации социальных работников.

Нами проведена работа по исследованию эмоционального выгорания, как одной из конечных стадий профессиональных деформаций личности, среди социальных работников ОГБУ «КЦСО ЕАО». Нами предложены следующие способы преодоления и профилактики профессиональных деформаций личности социального работника:

1. Тренинги, которые позволяют развивать исследовательские навыки, навыки коллективного взаимодействия и способность брать на себя ответственность, принимать решения и делать выбор, формируют умения строить гармоничные взаимоотношения с другими людьми, повышают степень опознавания себя, способствуют открытости изменениям и принятию своего и чужого опыта во всем его разнообразии.

2. Выявление социальных работников, уже подверженных профессиональной деформации. Систематические исследования должны проводиться периодически и сопровождать социального работника в течении всей его профессиональной деятельности. В процессе проведения тестирований и анкетирования должны учитываться возрастные особенности слушателей и применяться интерактивные методы обучения и психологические тестирования по проблеме занятий.

3. Профессиональное и психологическое сопровождение адаптации молодых специалистов в процессе освоения деятельности должно включать первоначальную психодиагностику личностных качеств и компетенций молодого специалиста, и их постоянный мониторинг с оказанием при необходимости помощи, а также использование института наставничества.

Для некоторых профессий деформация личности неизбежна. Однако стоит отметить, что она не всегда негативно сказывается на человеке. Это может идти на пользу индивиду в процессе его самореализации. Если же деформация приобретает негативные моменты, то при исследовании средств профилактики и коррекции возможно преодоление данного состояния.

Библиографический список

1. Беломестнова Л.П. Профилактика профессиональной деформации социальных работников / Технологии социальной работы с разными группами населения. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор М.С. Жилиева. // Забайкальский государственный университет г. Чита. 2018. С. 38-43.
2. Кузьмина Ю.М. Профессиональная деформация специалистов социальной работы и методы ее предупреждения // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 3. С. 116-124.
3. Сухов А.Н. Основы психосоциальной работы с населением. М.: ФЛИНТА, 2019. 638 с.