

что эти лидеры отличаются от остальных тем, что во времена их правления в нашей стране царила жестокость и деспотичность (Гитлер- война 1941-1945 годов, Сталин и Ленин – репрессии, ограничения прав и свобод и т.д.).

По итогам второго блока анкеты наибольшее количество голосов набрали такие черты личности как решительность, уверенность и ораторское искусство.

Таким образом, согласно проведенному исследованию харизмой обладают личности, носящие относительно негативный характер, ведь действия харизматического лидера, направленные на людей, приносят только страдания этим людям. Также необходимо отметить, что черты личности, отмеченные респондентами, могут быть присущи и обычному лидеру, не обладающему харизмой. Следовательно, в основе формирования харизмы лежат не только личностные качества. Она не ограничивается набором определенных черт личности. Возможно харизма – это целый комплекс, немаловажную роль в котором играет как биологический фактор, так и социальный, который обеспечивает реализацию харизматических свойств.

В дальнейшем мы надеемся продолжить исследования по раскрытию природы харизматического лидерства в биологическом и социальном аспектах.

Солдатова Ю.М., Шунина И.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Особенности профессиональной дезадаптации специалистов

В условиях современной жизни с ее интенсивными нагрузками, напряженным ритмом, расширением сфер человеческой деятельности исследование профессиональной дезадаптации специалистов весьма актуально. Это обусловлено его непосредственной связью с решением важнейших практических задач – повышением эффективности труда и сохранением здоровья человека. Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статичного, раз и навсегда достигнутого состояния. Изменение

профессиональной среды, связанное, например, с изменением технологии, с приходом нового руководителя, с приобретением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации на протяжении всей профессиональной деятельности.

Деадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Она проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Профессиональная деадаптация является одним из видов социально-психологической деадаптации.

Проблемой профессиональной адаптации и деадаптации занимались такие ученые как Безносков С.П., Грановская Р.М., Корнеева Л.Н., Алмазов Б.Н., Селье Г., Пиаже Ж., Роджерс К. и др.

В исследовании мы будем придерживаться подхода Роджерса, который рассматривает деадаптацию как состояние несоответствия, внутреннего диссонанса, причем главный его источник заключается в потенциальном конфликте между установками «Я» и непосредственным опытом человека. Подобное несоответствие может возникнуть в тех случаях, когда «Я-концепция» (представление о себе) чрезмерно обусловлена ценностями и представлениями, исходящими от других людей. Внутренний конфликт такого рода возникает у человека, например, если его «Я - концепция» сильно акцентирует любовь к другим людям и заботу о них, а жизненная ситуация такова, что он находится в агрессивном состоянии под воздействием фрустрации, вызываемой другими людьми. Чувства эти могут блокироваться, поскольку «Я - концепция» этого человека не может включить в себя мысль о том, что он способен испытывать ненависть.

С нашей точки зрения профессиональную деадаптацию можно рассматривать как тенденцию профессиональных деструкций, предпосылками которой является низкая профессиональная мобильность и неумение приспособляться к новым условиям труда. Как внутреннее несоответствие между представлениями своей профессиональной деятельности, своими возможностями, способностями и реальной картиной профессионального «мира».

Целью данной работы является выявление различий между уровнями выраженности адаптационных способностей у различных возрастных групп.

Объектом данной работы является индивидуально-психологические особенности личности педагогов школы №30.

Предмет - адаптационные способности индивида.

Мы предполагаем, что уровень адаптационных способностей наиболее выражен у молодых специалистов, возрастом до 26 лет.

В исследовании использовались следующие методы: наблюдение, беседа, математическая статистика, а также психодиагностические методы, представленные многоуровневым личностным опросником "Адаптивность", разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным.

Выборка: 30 человек (от 22 до 61 года; средний возраст – 34,5), из них 22 женщины и 8 мужчин; все обследуемые являются педагогами школы № 30, проживающими в городе Дегтярске. Мы делим всю выборку на три группы по возрасту: 1гр.- до 26 лет, 2гр. - 27-38 лет и 3 гр. - после 39 лет.

Результаты по данной выборке по шкале «Поведенческая регуляция» свидетельствуют о широкой области разброса ($X_{\text{ср.}}=26,2$; $S=7,94$), это говорит о том, что в группе испытуемых присутствуют люди с различными индивидуальными особенностями, но преобладают средние показатели. Это свидетельствует о достаточной нервно-психической устойчивости, но не исключена склонность к срывам, самооценка приближена к адекватной. Возможна недостаточность социального одобрения окружающих людей, их социальной поддержки.

Результаты по шкале «Коммуникативный потенциал» имеют достаточно узкую область разброса ($X_{\text{ср.}} = 26,2$; $S = 7,94$), они сосредоточены в основном в области средних значений, приближены к высоким значениям. Это свидетельствует о достаточной развитости коммуникативной сферы испытуемых, установление контактов с окружающими не вызывает значительных затруднений. Коммуникативные возможности специалистов, т.е. умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими, находятся на достаточно высоком уровне развитости. Но возможны и сбои в установлении контактов.

Шкала «Моральная нормативность» имеет узкую область разброса ($X_{\text{ср.}}=11$; $S= 3,25$), результаты приближены к высоким. Испытуемые впол-

не адекватно оценивают свою роль в коллективе. Но иногда возникают конфликты в сфере взаимоотношений с коллегами, учениками, что не исключено в работе педагогов. Социализация находится на достаточно высоком уровне.

Мы склонны объяснять несколько заниженную адаптацию тем, что испытуемым не всегда удается четко контролировать свое поведение, что, несомненно, сказывается на отношениях с окружающими. Это в свою очередь мешает, а иногда просто не позволяет создавать необходимую доверительность в отношениях. На процессе адаптации также сказывается чувствительность испытуемых к оценкам окружающих, поэтому при отсутствии социальной поддержки окружающих людей, испытуемые могут потерять самообладание, что в свою очередь сказывается на адекватности самооценки. Не редко возникают противоречия между желаемой и действительной ролью, что тоже, несомненно, сказывается на адекватности самооценки и восприятия действительности. Все эти нарушения и конфликты ведут к дезадаптации человека.

Для выявления различий между разновозрастными группами мы использовали метод выявления значимых различий по Стьюденту (параметрическая выборка).

Мы предполагаем, что у первой группы (до 26 лет) еще идет процесс профессиональной адаптации, т.е. у специалистов активизированы адаптационные способности личности, но не исключено возникновение профессиональной дезадаптации, связанной с кризисом профессиональных экспектаций. Специалисты 27-38 лет находятся на стадии профессионализации, т.е. они успешно прошли стадию адаптации, но могут возникнуть сложности, связанные с кризисом профессионального роста. Но в данном случае профессиональная дезадаптация не будет носить яркий характер, поскольку она легко компенсируется, например, досуговыми видами деятельности. Специалисты 3 группы, по нашим предположениям, уже преодолели основные кризисы, которые могли служить причиной возникновения профессиональной дезадаптации.

Исходя из анализа полученных результатов, можно сделать вывод, что значимые различия выражены по шкале поведенческая регуляция и коммуникативный потенциал. Наиболее выражен коммуникативный потенциал у 1 группы, т.е. у молодых специалистов. По нашему мнению, это

связано с активацией адаптационных способностей специалистов, высокой потребностью к установлению контактов с окружающими.

Для развития поведенческой регуляции молодых специалистов рекомендуется посещать различные тренинговые мероприятия, деловые игры.

Поведенческая регуляция наиболее развита у 3 группы педагогов, т.е. у людей, освоивших свою профессиональную деятельность и перешедших на творческий уровень деятельности, уже сформировалась адекватная самооценка и адекватное восприятие действительности. Для повышения коммуникативного потенциала мы рекомендуем проведение периодических совещаний, поощрять деятельность, которая предполагает общение друг с другом, проведение внештатных мероприятий и т.д.

По шкале моральная нормативность выраженных различий не выявлено.

В дальнейшем мы предполагаем продолжить исследование по проблеме дезадаптации специалистов, поскольку результатом успешной профессиональной адаптации является индивидуальный стиль профессиональной деятельности, обеспечивающий продуктивное использование внутренних ресурсов для самостоятельного решения профессиональных задач.

Клинчева И.П.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Проблема психологии профессионального здоровья и его профилактика

Проблема производственного стресса привела к появлению нового направления в психологии — психологии профессионального здоровья. Проблемы здоровья работающих людей и их благополучие интересовали индустриальную психологию еще тогда, когда она только оформлялась как самостоятельная область психологической науки. Большой вклад в ее становление внес немецкий психолог Гуго Мюнстерберг. Среди интересовавших его проблем были также безопасность труда и несчастные случаи на производстве. Во время Первой мировой войны (1914–1918) правитель-