

В результате корреляционного анализа были выявлены следующие взаимосвязи:

1. Взаимосвязь Прямолинейного типа межличностного взаимодействия и фазы Напряжение ($r=-0,312$; $p=0,05$);
2. Взаимосвязь Прямолинейного типа межличностного взаимодействия и фазы Резистенция ($r=-0,365$; $p=0,01$);
3. Взаимосвязь Прямолинейного типа межличностного взаимодействия и Общим выгоранием ($r=-0,336$; $p=0,05$).

Взаимосвязи обратные, слабые по тесноте, из этого можно сделать вывод о том, что чем ниже прямолинейность, упорство, настойчивость в достижении цели, тем выше выраженность фаз и общего уровня эмоционального выгорания.

Возможно, это объясняется тем, что наиболее «выгорающими» считают людей, которые не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт без «сбрасывания» отрицательных переживаний во внешнюю среду (Х.Фрейденбергер).

Библиографический список

1. Аминов Н.А. Психодиагностика специальных способностей социального работника. // Социальная работа. 1992. № 2. С. 49–53.
2. Баробанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания». // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. 1995. № 1. С. 54–58.
3. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб., 1999.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других М.: Наука, 1996. 154 с.
5. Водопьянова Н.Е. Старченко Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 1997.
7. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Статья Public Welfare, Spring, 1978.
8. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования. // Психол. журнал. 2001. № 1. С. 16–21.

К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ КАК СЛОЖНОЙ ИНТЕГРАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Профессиональная идентичность может быть определена как устойчивое согласование индивидуальных признаков, условий и содержания профессии, обеспечивающее достижение на конкретном этапе определенного субъективного уровня профессионализма, обуславливающее дальнейший профессиональный рост и возможность переноса сформированных навыков и умений в измененные условия деятельности.

Важную роль в изучении проблемы идентичности отводят Э. Эриксону, его эпигенетической теории развития личности. В зарубежной психологии изучением идентичности занимались Э Дюркгейм, В. Джеймс, Ч. Кули, Д. Марсиа, Дж. Мид, С. Московичи, К. Ясперс и др. В отечественной психологии представления об идентичности традиционно развивались в рамках исследования самосознания и самоопределения, в рамках Я-концепции. Эти вопросы в своих исследованиях поднимали Б. Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, И.С. Кон и др. На сегодняшний день в рамках отечественной психологии проблема идентичности обретает свою актуальность. Непосредственно с феноменом профессиональной идентичности связаны работы, Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер и др.

Ю.П. Поваренков рассматривает профессиональную идентичность как принятие на всех уровнях (социальном, психологическом) индивидом профессиональных ценностных позиций, санкционированных в данном профессиональном пространстве. Л.Б. Шнейдер дает следующее определение данному понятию. Профессиональная идентичность – это результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенная степень отождествления-дифференциации себя с делом и «другими», проявляющаяся в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях Я. В работе Н.Л. Ивановой и Е.В. Коневой профессиональная идентичность определяется как «интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик,

обеспечивающих ориентацию в мире профессий, позволяющих более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора».

А. Ватерман рассматривает идентичность во взаимосвязи процессуальной и содержательной сторон. Во-первых, процесс формирования и существования идентичности охватывает средства, с помощью которых человек идентифицирует, оценивает и отбирает ценности, цели и убеждения, которые впоследствии станут элементами его идентичности. Во-вторых, идентичность невозможно рассматривать без учета содержательной специфики целей, ценностей и убеждений, которые человек выбирает. Каждый элемент идентичности относится к какой-либо сфере человеческой жизни: 1) выбору профессии и профессионального пути; 2) принятию и переоценке религиозных и моральных убеждений; 3) выработке политических взглядов; 4) принятию набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства.

Определенные ценности и установки предлагает индивиду профессия, формируя его профессиональную идентичность.

В настоящее время существует недостаток теоретических эмпирических данных для построения концепции профессиональной идентичности работников профессий типа «человек – природа». Целью нашего исследования является выявление ведущих компонентов профессиональной деятельности кинологов и установление зависимости между формированием профессиональной идентичности и профессиональными ценностями.

Таким образом, проблема профессиональной идентичности возникает при реализации человека в профессии. И от того, насколько успешно произойдет становление идентичности зависит дальнейшее личностное и профессиональное развитие человека. Как отмечает О.В. Гавриченко, «изучение профессиональной идентичности как высшего пика самосознания в развитии личности профессионала позволяет выделить условия формирования позитивной идентичности, которая, в свою очередь, есть условие успешности и эффективности профессионального развития».