

ДВОЙСТВЕННОСТЬ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИНИЗМА»*

*И.Т. КАВЕЦКИЙ, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой
юридической психологии Минского института управления,
С.А. БЕЛЯЕВ, студент 6 курса специальности «Психология»
Минского института управления*

В статье рассматривается проблема проявления «профессионального цинизма» в трудовой деятельности. Анализ литературных источников и проведенное исследование позволили раскрыть как негативные, так и позитивные стороны феномена. На основании полученных данных сделано предположение о том, что проявление «профессионального цинизма» можно рассматривать не только в контексте разрушающе действующих на личность влияний, которые сопровождаются возможной жестокостью, ханжеством, эпатирующим пациентов и близких интерпретационным ажиотажем, умствованием, «психологизаторством», «морализаторством», но и необходимой составляющей профессионального становления личности. Представлена дефиниция «профессионального цинизма»: «профессиональный цинизм – механизм психологической защиты, отслеживающий и блокирующий развитие ложных и неэффективных действий в работе, позволяющий устранять или сводить к минимуму влияние негативных, травмирующих личность переживаний, связанных с профессиональной деятельностью».

Проведенное исследование позволило выявить особенности проявления «профессионального цинизма» у респондентов с отсутствием признаков «синдрома эмоционального выгорания», а также у лиц, для которых цинизм не является характерологической особенностью.

Ключевые слова: «синдром эмоционального выгорания», «профессиональная деформация», «профессиональный цинизм», «механизмы психологической защиты».

В философских и энциклопедических словарях цинизм определяется как «поведение или личностная позиция, выражающая осознанное, или демонстративное пренебрежение к нравственным нормам, этическим ритуалам, как мешающим или «избыточным» для решения прагматических задач и «лишенным» практического смысла» [1]. Понятие «цинизм» образовано от названия древнегреческой философской школы киников (циников), представители которой (Антисфен, Диоген Синопский, Кратет и др.) проповедовали пренебрежительные взгляды на общепринятые нравственные нормы и ценности, не имевшие, по их мнению, целесообразности. Впоследствии цинизмом стала называться личностная позиция, отрицающая значимость общественного мнения и стыда. Он характерен для людей, добивающихся своих целей любым, даже безнравственным способом. Циник, как правило, демонстрирует собственную аморальность.

Известно, что одним из способов самореализации человека как личности, безусловно,

является труд. Он является тем видом деятельности, который помогает человеку познавать окружающий мир, развиваться и самоутверждаться в социальной среде. Труд становится не только средством и способом создания материальных благ, обеспечивающим жизнедеятельность человека, но и целью, смыслом жизни, потребностью [2].

Еще до соприкосновения со своей будущей профессией у большинства людей уже есть черты характера и особенности личности, присущие представителям определенной профессии. Они могут осознаваться их обладателем, приниматься как желательные и вызывать чувство гордости (например, желание помогать людям) или, напротив, быть неосознанными, подавляться и скрываться (например, интерес к частной жизни других людей). Профессиональная деятельность развивает эти личностные особенности, очерчивает и рельефно выделяет их.

В отечественной и зарубежной психологии (Е.А. Климов, В.В. Бойко, Э.Ф. Зеер, Н.С. Пряжников, Х. Фрейденберг, М. Кинг) изучение

* Статья поступила в редакцию 19 декабря 2007 года.

проявления «профессионального цинизма» в основном связано с проблемой «синдрома эмоционального выгорания» (СЭВ) и «профессиональной деформацией» (ПД). Различие заключается в том, что о «синдроме выгорания» принято говорить в контексте профессиональной деятельности, а «профессиональная деформация» относится в основном к жизни вне работы [3; 4; 5]. По мнению вышеперечисленных исследователей, проявление «профессионального цинизма» можно рассматривать в контексте разрушающе действующих на личность влияний, которые сопровождаются возможной жестокостью, ханжеством, эпатирующим пациентов и близких интерпретационным ажиотажем, умствованием, «психологизаторством» и «морализаторством» [2; 6].

Практически каждый сталкивался с проявлением цинизма в повседневной жизни. Многие знают о «пресловутом» цинизме врачей, работников органов внутренних дел, специалистов в области ритуальных услуг и других. Крылатые фразы, характеризующие вышеназванные виды профессиональной деятельности: «нет здоровых людей, а есть недоисследованные»; «если на Вас не завели уголовное дело, то это не Ваша заслуга, а наша недоработка»; «мертвые люди – живая копейка»; «для нас нет большей радости и счастья, чем ваше горе разделить» кажутся особо циничными, аморальными и безразличными.

В проблемном поле исследования цинизма в профессиональной деятельности человека можно выделить два направления. Первое содержит дилемму – детерминирует ли цинизм как характерологическая особенность личности, успешное освоение определенного вида деятельности или же развитие профессиональных навыков овладения профессией способствует развитию «профессионального цинизма». В контексте второго направления рассматривается вопрос как о позитивных, так и негативных влияниях «профессионального цинизма» на выполнение трудовых обязанностей.

Целью исследования является выявление «профессионального цинизма» на примере трудовой деятельности медицинских работников. Наибольший интерес представляют лица с отсутствием «синдрома эмоционального выгорания» и, у которых цинизм не является характерологической особенностью. *Объектом исследования* – взаимоотношения медицинских работников с пациентами. *Предметом исследования* – изучение «профессионального цинизма» в

деятельности сотрудников учреждения здравоохранения. *Выборка* составила 50 респондентов. Исследование проводилось на базе 4-ой городской клинической больницы г. Минска. Методы исследования: анкетирование, психологическое тестирование. При проведении тестирования использовались методики: методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко; 16 PF опросник Кеттелла; опросник СМИЛ и авторская методика «Анкета возможных проявлений «профессионального цинизма» (С.А. Беляев).

Следует отметить трудности в выборе психологического инструментария, пригодного для изучения цинизма. В данном исследовании значимыми шкалами для изучения феномена, определены следующие.

1. 16 PF опросник Кеттелла. Использована шкала G, низкие оценки по которой (1–3 стень) позволяют характеризовать личность как беспринципную, неорганизованную, безответственную, обладающую низкими установками по отношению к социальным нормам, что может привести к антисоциальному поведению. При высоких оценках (8–10 стень) у испытуемого наблюдается осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность [2].

2. Опросник СМИЛ. Использована шкала №7, низкие показатели которой (ниже 45 T) в линейном профиле указывают на отсутствие осторожности в поступках и шепетильности в вопросах морали, грубоватую и жесткую манеру поведения, циничный взгляд на жизненные явления [2].

Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе респондентам предлагалось заполнить «Анкеты возможных проявлений профессионального цинизма» (результаты представлены в табл. 1).

Приведенные в таблице 1 данные позволили сделать вывод о том, что большинство исследуемых лиц (64%) считают «профессиональный цинизм» необходимой составляющей профессиональной деятельности медицинского работника. К феноменологическим особенностям проявления «профессионального цинизма» можно отнести: «специфический» юмор, иронию, использование специфической лексики и терминологии и другие.

На втором этапе исследования проводилось тестирование по методике В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания».

Целью использования данной методики выступает не только оценка уровня сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания, но и выявление лиц, у которых данный синдром отсутствует (результаты представлены в табл. 2).

Таблица 1 – Анкета возможных проявлений профессионального цинизма

Утверждение	Да, %	Нет, %
1. В моей профессии «цель оправдывает средства»	56	44
2. В большинстве своем анекдоты про врачей правдивы	72	28
3. В общении с «надоедливymi» пациентами я стараюсь использовать как можно больше медицинской терминологии	60	40
4. Меня не интересуют советы пациентов в отношении применяемых к ним методов лечения	90	10
5. Когда ставится вопрос о спасении жизни человека, врач может быть жестким, а порой и жестоким	63	37
6. Иногда при общении с коллегами я могу себе позволить непристойные шутки в отношении некоторых пациентов	52	48
7. «Профессиональный цинизм» – необходимая составляющая в деятельности врача	64	36
8. «Нет здоровых людей, есть недообследованные»	50	50
9. Я могу нагрубить коллегам или пациентам, если они начинают слишком настойчиво указывать, «что мне делать», при исполнении мной профессиональных обязанностей	48	52
10. Если я буду принимать близко к сердцу проблемы каждого пациента, это может сказаться на моем «психическом здоровье»	64	36
11. Меня не интересуют проблемы пациентов, не выполняющих указания лечащего врача	74	26
12. Люди, чрезмерно заботящиеся о своем здоровье, вызывают у меня иронию	46	54

Таблица 2 – Диагностика уровня эмоционального выгорания

Сформированность фаз	Фазы выгорания		
	Напряжение (36 и менее баллов), %	Резистенция (37–60 баллов), %	Истощение (61 и более баллов), %
Сформировавшаяся	16	12	10
В стадии формирования	14	10	6
Не сформировавшаяся	32	0	0

Для дальнейшего исследования по данным таблицы 2 были отобраны 16 человек (32% от общего количества опрошенных). Выборка детерминирована отсутствием у респондентов формирующейся или сформировавшейся фазы синдрома эмоционального выгорания, что позволяет исключить дисфункциональное, отрицательное влияние «профессионального цинизма» на исполнение профессиональных обязанностей и взаимоотношение с коллегами.

На третьем этапе исследования проводилось тестирование при помощи 16 PF опросника Кеттелла и методики СМИЛ, что позволило исключить из интерпретируемых результатов данные

тех респондентов, у которых цинизм отмечается как характерологическая особенность личности (результаты представлены в табл. 3).

Данные таблицы 3 указывают на отсутствие у подавляющего большинства респондентов (13 человек) склонности к цинизму и антисоциальному поведению.

По результатам трехэтапного исследования были выявлены 12 человек (24% от общего числа респондентов), для которых «профессиональный цинизм» может проявляться за рамками феномена синдрома эмоционального выгорания и не выступает одним из психологических личностных факторов.

Таблица 3 – Некоторые личностные особенности респондентов, с несформированной фазой эмоционального выгорания

Шкала G (16 – PF) кол-во респондентов			7 шкала (СМИЛ) кол-во респондентов			10 и более положительных утверждений в «Анкете», кол-во респондентов
1-3 стэн	4-7 стэн	8-10 стэн	45Т и <	45Т-70Т	70Т и >	
2	11	3	1	13	2	12

Полученные результаты позволяют предположить, что «профессиональный цинизм» представляет собой механизм психологической защиты, который помогает отслеживать и тормозить развитие ложных и неэффективных действий в работе, позволяет устранять или сводить к минимуму влияние негативных, травмирующих личность переживаний, связанных с профессиональной деятельностью. По нашему мнению, позитивная составляющая данного вида психологической защиты может сформироваться только в том случае, если в мотивационной структуре личности доминируют такие потребности, как саморазвитие и самореализация (табл. 1). Если таких потребностей нет, то вероятность формирования позитивной составляющей психологической защиты для личности невелика.

Как это ни парадоксально звучит, но в разумных пределах, «профессиональный цинизм» в труде – это необходимая составляющая

профессиональной деятельности, которая позволяет взвешенно, спокойно и осмысленно принимать жизненно важные для других людей решения и брать на себя ответственность за эти действия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1988.
2. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / Под ред. Бодрова В.А. – М.: ПерСЭ, 2003.
3. Трунов, Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога / Д.Г. Трунов // Психологическая газета. – №1(28). – 1997.
4. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996.
5. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академа, 2004.
6. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: УГППУ, 1997.