

УДК 159.99

Содержательные характеристики кризиса профессиональной идентичности госслужащих

Андреева Ольга Станиславовна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии,
завкафедрой общей и социальной психологии,
Тюменский государственный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Ленина, 38;
e-mail: o_andreeva@mail.ru

Цаплин Евгений Валерьевич

Аспирант,
Тюменский государственный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Ленина, 38;
e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Аннотация

В данной статье представлена попытка изучения ценностного противоречия госслужащих, сказывающегося на выраженности их профессионально важных характеристик. Целью данной статьи является предложение трактовки исследования профессиональной идентичности служащих, отражающий профессионально важные характеристики, свойственные служащим в ситуации кризиса профессиональной идентичности. В исследовании приняли участие 135 респондентов: 72 служащих и 63 претендента на должности службы. Для исследования профессиональной идентичности респондентов использовалась «Методика изучения профессиональной идентичности». Для изучения представлений человека о своей личности мы применяли методику «Кто Я?». Для изучения мотивационных профилей, структуры интеллекта и личностных особенностей респондентов использовались методики за авторством А.Г. Шмелева: «Структура трудовой мотивации», «Тест интеллектуального потенциала стандартизированный», «11 личностных факторов». Также мы использовали личностный опросник «ЕРІ» Г. Айзенка. Сравнение групп служащих и претендентов осуществлялось в программе SPSS с применением критерия t-Стьюдента. По итогам исследования были получены статистически значимые различия в профессионально важных характеристиках респондентов, имеющих статус профессиональной идентичности «мораторий». Практическая значимость исследования заключается в рекомендации принимать во внимание потенциал претендентов со статусом «мораторий» для принятия на вакантные должности. Для исполнителей с мораторием идентичности рекомендуется консультативная работа с наставником или с представителем психологической службы для

поиска возможностей по согласованию собственных ценностей с ценностями, транслируемыми профессиональной деятельностью.

Для цитирования в научных исследованиях

Андреева О.С., Цаплин Е.В. Содержательные характеристики кризиса профессиональной идентичности госслужащих // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 2А. С. 115-122.

Ключевые слова

Профессиональная идентичность, профессионально важные характеристики, кризис идентичности, государственная служба, государственный служащий.

Введение

К проблематике профессионализма госслужащих сохраняется стабильный интерес со стороны научного сообщества. Исследуются различные концепты, так или иначе связанные с профессионализмом: профессиональная культура, компетентность, компетенции, профессионально важные качества, потенциал, адаптация, карьера, личностно-профессиональное развитие, конфликты, репутация госслужащего. На наш взгляд, это обусловлено тем, что от профессионализма госслужащего зависит благосостояние граждан государства. Как отмечает ряд исследователей, разворачивание проблемы профессионализма госслужащих обнаруживается не только на уровне демонстрирования выраженности профессиональных характеристик, но, главным образом, на уровне ценностных ориентаций. Здесь на первый план выходит самоидентификация служащего с его профессией, следствием этого является формирование в структуре Я-концепции служащего особого конструкта, отвечающего за осознание своей принадлежности к социально-профессиональной группе «госслужащие». Этот конструкт называют профессиональной идентичностью.

Разворачивание проблемы профессионализма служащих на уровне ценностных ориентаций, на наш взгляд, имеет важное противоречие: несогласованность ценностных ориентаций служащего с ценностями профессии. Это во многом может являться причиной кризиса профессиональной идентичности, характеризующегося активным поиском возможностей для согласования ценностей.

Цель данной статьи – предложить подход исследования профессиональной идентичности служащих, отражающий профессионально важные характеристики, свойственные служащим в ситуации кризиса профессиональной идентичности.

Практическая значимость работы представляется нам в виде рекомендаций к организации исследования профессиональной идентичности в комплексе с изучением профессионально важных качеств у госслужащих и претендентов на должности госслужбы. Комплексное психологическое тестирование позволяет выявить не только респондентов с выраженным потенциалом к деятельности на госслужбе, но также выявить респондентов, находящихся в ситуации кризиса профессиональной идентичности. Принятие во внимание результатов данного исследования позволяет более точно определить респондентов, которым требуется консультативная поддержка наставника или представителя психологической службы в плане профессиональной ориентации.

Идентичность исследовалась в основном с позиции социологии. С психологической точки зрения рассматривалась социальная идентичность у представителей бизнес структур. Профессиональная идентичность изучалась в основном у студентов-психологов, представителей органов внутренних дел, полицейских, курсантов, преподавателей, психологов, педагогов, официантов. Мы предлагаем исследовать профессиональную идентичность в комплексе с профессионально важными характеристиками и определить характеристики, характерные для ситуации кризиса профессиональной идентичности госслужащего.

Обзор литературы

Постановку проблематики идентичности связывают с именем Э. Эриксона. Он предложил содержательную трактовку термина идентичность: «внутренняя непрерывность и тождественность личности, динамический процесс, продолжающийся на протяжении всей жизни человека» [Ericson, 1980]. Подходы исследования идентичности несколько разнятся в зарубежной и отечественной психологии. В зарубежной психологии идентичность, изучалась в рамках основных направлений: психодинамическое, интеракционистское, бихевиористское, когнитивистское, конструкционистское. Ч. Кули и Дж. Мид относят идентичность к области самосознания, которая обобщает взаимодействия индивида с социумом и формируется в результате таких взаимодействий [Иванова, 2001]. Примечательна деятельность Дж. Марсиа, который выделил в структуре идентичности несколько статусов, свидетельствующих о зрелости данного конструкта в структуре Я-концепции (преждевременная идентичность, диффузная, мораторий идентичности, достигнутая) [там же]. Знание о статусах стало предпосылкой для эмпирического выявления уровня зрелости человека в основных категориях его жизни. Такими категориями стали: этнос, профессия, тендер, гражданственность, культура и др. В связи с необходимостью такого рода осознанности, ученые начали выделять в личностной и социальной идентичности различные виды: этническая, профессиональная, тендерная, гражданственная, социокультурная и др. А. Тэджфел и Дж. Тернер предложили континуум идентичности, объединяющий поведенческие реакции человека, обусловленные индивидуальными характеристиками человека и его групповой принадлежностью [Павленко, Корж, 1998]. Д. Макадамс считал, что идентичность – это усвоение и развитие нарратива индивида на основе рефлексии [Макадамс, 2008]. Схожее понимание становления идентичности можно отметить и у Э. Гидденса. Он рассматривал идентичность как интеграцию событий внешнего мира в собственную биографию на основе рефлексии [Якушина, 2014]. Также Р. Баумайстер изучал идентичность как форму самосознания индивида в различных исторических эпохах, демонстрирующую динамически изменяющийся уровень самосознания и рефлексивную автономию индивида [Дряева, 2014]. П. Рикер выделил нарративную идентичность и отмечал, что идентичность человека формируется и динамически развивается непосредственно в момент развертывания им собственного нарратива [Рикёр, 2010].

В отечественной психологии в основном исследуются схожие по содержанию концепты или структурные компоненты идентичности: самосознание, самоопределение, самоотношение, самоактуализация, персонализация. Важным являются работы Л.С. Выготского о развитии самосознания посредством усвоения культурно-исторического опыта и интериоризации социальных отношений [Выготский, 2012]. А.Н. Леонтьев отмечал, что самосознание исполняет функцию интеграции и иерархизации деятельностей, ценностей и мотивов личности [Леонтьев,

2005]. В.С. Мухина дополняет исследования А.Н. Леонтьева и определяет процесс идентификации как механизм структурирования самосознания [Мухина, 2012]. И.С. Кон рассматривает формирование идентичности индивида на основе его собственной активности: сформированность, надежность и цельность образа Я находится в зависимости от взаимоотношений с социальными группами и общностями, в которых протекает жизнедеятельность личности [Кон, 1989].

Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова и Ю.П. Поваренков представили в своих работах обзор зарубежных исследований в рамках концепта идентичности. Т.В. Бугайчук и Т.Г. Доссэ с опорой на обзор представленных выше исследователей, выделили характеристики идентичности: элементы идентичности, чувство идентичности, формирование и развитие идентичности [Иванова, 2001].

Л.Б. Шнейдер систематизировала материал по феномену идентичности. Шнейдер рассматривала личностную, тендерную и профессиональную идентичность. Профессиональная идентичность в трактовке Шнейдер является самопредставлением индивидуального субъекта в профессиональной сфере через демонстрацию владения специфичным для профессиональной области набором терминов, использование в деятельности норм и ценностей, применение важных профессиональных компетенций. Также профессиональная идентичность включает представление о наставниках и ярких представителях сообщества и профессии в целом, обладание знанием профессиональных примет, профессиональных мифов и традиций [Шнейдер, 2001]. Л.Б. Шнейдер предложила методику диагностики профессиональной, личностной и тендерной идентичности (МИПИ), связала ее со статусами идентичности, предложенными Дж. Марсиа.

Е.И. Кузьмина объединила концепты самосознания, самоопределения, самоорганизации, самоотношения, и показала порядок их интеграции в идентичность на основании собственного выбора, рефлексии и деятельности [Кузьмина, 1994].

Таким образом, идентичность характеризуется учеными как сложный феномен, тесно связанный с концептами самосознания, самоопределения, самоотношения, самоорганизации, персонализации. Основным механизмом становления идентичности является процесс идентификация, корректируемый с помощью рефлексии и проявляющийся в нарративе индивида. В нашем исследовании мы будем рассматривать профессиональную идентичность в трактовке Л.Б. Шнейдер.

Материалы и методы

В нашем исследовании применялись следующие методы:

Методика изучения профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер) [Шнейдер, 2001];

Методика «Кто Я?» (М. Кун, Т. Макпартланд) [Тест Куна-Макпартланда, www];

Тест «Структура трудовой мотивации» (А.Г. Шмелев) [Лаборатория Гуманитарные технологии, www];

«Тест интеллектуального потенциала стандартизированный» (А.Г. Шмелев) [там же];

Тест «11 личностных факторов» (А.Г. Шмелев) [там же];

Методика «ЕРІ» (Г. Айзенк) [Личностный опросник Г. Айзенка, www].

Статистическая обработка полученных данных производилась в программе SPSS с применением критерия для сравнения независимых выборок t-Стьюдента.

Результаты исследования

По итогам изучения профессиональной идентичности нами были выявлены респонденты, имеющие статус профессиональной идентичности «мораторий», отражающий ситуацию кризиса профессиональной идентичности, в которой человек активно ищет возможности для согласования собственных ценностей с ценностями профессии [Шнейдер, 2001].

Выборка составила 135 респондентов: муниципальные служащие категории «исполнители» (72 человека) и претенденты на должности муниципальной службы (63 человека).

При сравнении претендентов и служащих-исполнителей со статусом идентичности «мораторий» можно отметить, что обе группы респондентов ориентированы на следование собственным укоренившимся ценностям и целям. Претенденты склонны принимать ответственность в большей степени за себя, так как рассматриваются на должность, поэтому мотив руководство выше, чем у исполнителей. Исполнители больше склонны нести ответственность за свой фронт работы и не склонны к излишней самостоятельности в выполнении профессиональной деятельности. Для исполнителей большую значимость имеют мотивы деньги, связи и здоровье в отличие от претендентов. Обеим группам свойственна экономия сил в работе, ввиду высокого мотива здоровье.

Различия в структуре интеллекта и в сфере личностных особенностей респондентов можно объяснить следующим образом. Сниженные значения у исполнителей по сравнению с выраженностью характеристик претендентов, можно объяснить наличием ситуации кризиса идентичности, рассогласованности ценностей и целей служащих с ценностями профессиональной службы, наличием энтропийных психических процессов, о чем свидетельствуют несколько повышенный нейротизм и мотив здоровья. У претендентов, наоборот, ситуация трудоустройства рассматривается как выход из ситуации профессионального кризиса и возможность согласовать свои ценности с ценностями профессии.

Таблица 1 – Перечень профессионально важных характеристик претендентов и исполнителей, имеющих статус профессиональной идентичности «мораторий»

Профессионально важные характеристики	Мораторий		t	p
	Претенденты	Исполнители		
Внутренняя мотивация	7,1	6,1	t =2,1	p<0,05
Руководство	5,5	3,5	t =3,3	p<0,01
Деньги	3,5	4,8	t =-2,2	p<0,05
Связи	2,8	4,1	t =-2,2	p<0,05
Здоровье	5,4	6,7	t =-2,1	p<0,05
Вычисления	5,7	4,4	t =2,6	p<0,05
Обработка информации	6,7	4,9	t =2,4	p<0,05
Общий балл	5,9	4,7	t =3,2	p<0,01
Любознательность	5,9	4,4	t =2,4	p<0,05
Нейротизм	2,9	4,0	t =-2,2	p<0,05



Рисунок 1 – Распределение профессионально важных характеристик респондентов со статусом профессиональной идентичности «мораторий»

Заключение

Изучение профессиональной идентичности в комплексе с профессионально важными характеристиками, на наш взгляд, позволяет более точно интерпретировать выраженность профессионально важных характеристик у служащих и претендентов на должности государственной службы.

Содержательно ситуация кризиса профессиональной идентичности раскрывается, главным образом, выраженностью характеристик структуры интеллекта и личности респондентов.

В плане практической значимости можно предложить рекомендации принимать во внимание потенциал претендентов со статусом «мораторий» для принятия на вакантные должности. Для исполнителей с мораторием идентичности мы склонны рекомендовать консультативную работу с наставником или с представителем психологической службы для формирования индивидуального плана профессионального развития, принимая во внимания мотивационный профиль данных сотрудников, или для оказания поддержки в профориентационной работе вне пределов сферы государственного управления.

Библиография

1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. №1. С. 131-143.
2. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. М., 2012.
3. Дряева Э.Д. Основные концепции самоидентификации личности в социокультурном контексте: генезис и развитие // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13286>
4. Иванова Н.Л. Социальная идентичность и проблемы образования. Ярославль, 2001. 228 с.
5. Кон И.С. Психология ранней юности. М., 1989. 256 с.
6. Кузьмина Е.И. Психология свободы. М., 1994. 195 с.
7. Лаборатория «Гуманитарные технологии». URL: <https://ht-lab.ru/>
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 2005. 352 с.
9. Личностный опросник Г. Айзенка. URL: <http://psylab.info/>
10. Макадамс Д.П. Психология жизненных историй // Методология и история психологии. 2008. № 3. С. 135-166.
11. Мухина В.С. Возрастная психология. Феноменология развития. М., 2012. 656 с.

12. Павленко В.Н., Корж Н.Н. Трансформация социальной идентичности в посттоталитарном обществе // Психологический журнал. 1998. Т.19. №1. С. 75-79.
13. Рикер П. Путь признания. Три очерка. М.: РОССПЭН, 2010. 268 с.
14. Тест Куна-Макпартланда. URL: <http://psylab.info/>
15. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. 272 с.
16. Якушина О.И. Идентичность в социологической теории Э. Гидденса // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12685>
17. Ericson E.H. Identity, youth and crisis // Handbook of adolescent psychology. N.Y.: J Wiltj, 1980. 624 p.

Substantial characteristics of the crisis of professional identity of civil servants

Ol'ga S. Andreeva

PhD in Psychology,
Associate Professor of the Department of Common and Social psychology,
Head of the Department of Common and Social psychology,
Tyumen State University,
625000, 38, Lenina st., Tyumen, Russian Federation;
e-mail: o_andreeva@mail.ru

Evgenii V. Tsaplin

Postgraduate,
Tyumen State University,
625000, 38, Lenina st., Tyumen, Russian Federation;
e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Abstract

This article presents an attempt to study the value contradiction of civil servants, affecting the severity of their professionally important characteristics. The purpose of this article is to offer an interpretation of the study of professional identity of employees, reflecting the professionally important characteristics characteristic of employees in a situation of crisis of professional identity. The survey involved 135 respondents: 72 civil servants and 63 candidates for civil service positions. Comparison of civil servants and candidates was carried out in the SPSS program using the Student`s criterion of t-test. According to the results of the study, statistically significant differences were obtained in the professionally important characteristics of the respondents who have the status of professional identity "moratorium". This status reflects the situation of the crisis of professional identity among civil servants and candidates. The differences were due to the severity of characteristics of the structure of the intellect and personal characteristics. The practical significance of our study is to formulate recommendations to consider the potential of applicants with the status of a "moratorium" for admission to vacant positions. For performers with a moratorium of identity, advisory work with a mentor or a representative of the psychological service is recommended to look for opportunities to reconcile their own values with the values conveyed by their professional activities.

For citation

Andreeva O.S., Tsaplin E.V. (2019) Soderzhatel'nye kharakteristiki krizisa professional'noi identichnosti gossluzhashchikh [Substantial characteristics of the crisis of professional identity of civil servants]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (2A), pp. 115-122.

Keywords

Professional identity, professionally important characteristics, identity crisis, civil service, civil servant.

References

1. Antonova N.V. (1996) Problema lichnostnoi identichnosti v interpretatsii sovremennogo psikhoanaliza, interaktsionizma i kognitivnoi psikhologii [The problem of personal identity in the interpretation of modern psychoanalysis, interactionism and cognitive psychology]. *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology], 1, pp. 131-143.
2. Dryaeva E.D. (2014) Osnovnye kontseptsii samoidentifikatsii lichnosti v sotsiokul'turnom kontekste: genesis i razvitie [The basic concepts of self-identification of a person in a sociocultural context: genesis and development]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 3. Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13286> [Accessed 02/02/2019]
3. Ericson E.H. (1980) Identity, youth and crisis. In: *Handbook of adolescent psychology*. N.Y.: J Wiltj.
4. Ivanova N.L. (2001) *Sotsial'naya identichnost' i problemy obrazovaniya* [Social identity and problems of education]. Yaroslavl.
5. Kon I.S. (1989) *Psikhologiya rannei yunosti* [Psychology of early adolescence]. Moscow.
6. Kuz'mina E.I. (1994) *Psikhologiya svobody* [Psychology of freedom]. Moscow.
7. *Laboratoriya Gumanitarnye tekhnologii* [Laboratory of Humanitarian technologies]. Available at: <https://ht-lab.ru/> [Accessed 03/03/2019]
8. *Lichnostnyi oprosnik G. Aizenka* [Personal questionnaire by Eysenk]. Available at: <http://psylab.info/> [Accessed 03/03/2019]
9. Leont'ev A.N. (2005) *Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity Consciousness. Personality]. Moscow.
10. Mcadams D.P. (2008) Psikhologiya zhiznennykh istorii [Psychology of life stories]. *Metodologiya i istoriya psikhologii* [Methodology and history of psychology], 3, pp. 135-166.
11. Mukhina V.S. (2012) *Vozrastnaya psikhologiya. Fenomenologiya razvitiya* [Age-related psychology. Phenomenology of development]. Moscow.
12. Pavlenko V.N., Korzh N.N. (1998) Transformatsiya sotsial'noi identichnosti v posttotalitarnom obshchestve [Transformation of social identity in post-totalitarian society]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 19, 1, pp. 75-79.
13. Ricker P. (2010) *Put' priznaniya. Tri ocherka* [Way of recognition. Three essays.]. Moscow.
14. *Test Kuna-Makpartlanda* [Kuhn-McPartland test]. Available at: <http://psylab.info/> [Accessed 03/03/2019]
15. Shneider L.B. (2001) *Professional'naya identichnost'* [Professional identity]. Moscow.
16. Vygotskii L.S. (2012) *Sobranie sochinenii: v 6 t.* [Collected Works in 6 vols.]. Moscow.
17. Yakushina O.I. (2014) Identichnost' v sotsiologicheskoi teorii E. Giddensa [Giddens sociological theory]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2. Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12685> [Accessed 03/03/2019]