

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА ПРИ ВАХТОВОМ РЕЖИМЕ РАБОТЫ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ¹

© 2017 г. Л. Г. Дикая*, Р.-М. М. Кутлубаева**

* Доктор психологических наук, главный научный сотрудник,
Институт психологии РАН, г. Москва
e-mail: larchick38@mail.ru

** Аспирант, Институт психологии РАН, г. Москва
e-mail: tiptoy777@inbox.ru

В исследовании показано, что некоторые критерии духовно-нравственного потенциала и ценностные ориентации сотрудников, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере, в различных сочетаниях оказывают неоднозначное влияние на показатели их социально-психологической адаптации. Это позволяет прогнозировать успешность или неуспешность процесса социально-психологической адаптации у сотрудников в условиях ежемесячных резких циклов жизнедеятельности, связанных с изменениями в природной и профессиональной средах.

Ключевые слова: Социально-психологическая адаптация, профессиональная дезадаптация, духовно-нравственный потенциал, ценностные ориентации, полисистемный подход, ресурсный подход, Крайний Север, вахтовый режим труда.

Профессиональный труд является ведущей деятельностью субъекта и предиктором личностного развития человека на протяжении всей жизни. Именно труд является смыслообразующим фактором развития субъекта и его трансформации. Проблема взаимной детерминации личности, выполняемой профессиональной деятельности, социальных и организационных условий рассматривается в системе «личность-деятельность-социум». В условиях трансформации российского общества происходит трансформация и на рынке труда. Растет спрос на

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 15-06-10615.

представителей новых профессий, осуществляющих профессиональную деятельность в условиях рыночной экономики. В связи с этим определяется иерархия престижных профессий и формируется новое представление о месте и роли профессии в жизни.

Деформации в личности субъекта труда приводят к искажению психологического содержания выполняемой им деятельности, а при массовом характере – к негативным трансформациям нормативной структуры сферы труда в целом. «Недопрофессионализм» и профессиональный маргинализм влияют не только на результативность профессиональной деятельности, но и имеют существенные последствия для личностного развития соответствующих субъектов труда. Такие давно известные понятия как «профессиональное самоопределение», «профессиональная пригодность», «профессионально важные» и «профессионально-значимые качества», «субъект труда» приобретают иное психологическое содержание. Не только личностные свойства становятся значимыми в деятельности профессионала, но и то, в каком отношении находятся мораль общества, кодексы организации и нравственность субъекта труда. Личность современного профессионала следует рассматривать в единстве с его нравственными характеристиками. Нравственность профессионала является ключевым компонентом профессионализма. Рассмотрение категории личности в аспекте профессиональной деятельности выдвигает на первый план междисциплинарные исследования профессионала как субъекта общественного развития, а именно, как субъекта жизни – бытия – мира.

Существование множества подходов к исследованию адаптации доказывает, что это междисциплинарное явление. В адаптации принимают участие абсолютно все уровни физиологической и нервно-психической организации человека, в том числе уровень сознания, субъекта жизнедеятельности и личности. Физиологами адаптация

рассматривается в динамике взаимодействия различных функций и систем организма, направленных на поддержание гомеостаза. Психологи интересуются внутренними механизмами адаптации, которые способствуют преодолению трудностей, повышению эффективности деятельности, сохранению полноценного существования во всех жизненных сферах.

Известно более двадцати определений адаптации. А.А. Налчаджян пишет о том, что адаптация – это социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности [14]. По мнению А.Г. Маклакова, социально-психологическую адаптацию стоит оценивать по следующим критериям: нервно-психической устойчивости, конфликтности, общительности, морально-нравственной ориентации, групповой идентификации [11]. О.И. Зотова и И.К. Кряжева разделяют критерии социально-психологической адаптации на субъективные (удовлетворенность личности собой, всеми сферами жизни) и объективные (продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе с учетом стажа, успеваемости, профессионального роста) [7]. С.Т. Посохова предлагает в качестве критериев социально-психологической адаптации эмоциональную устойчивость и удовлетворенность трудом [15]. Но, несмотря на большое количество исследований, касающихся отдельных компонентов и факторов адаптации, возникает необходимость системного исследования адаптации.

С этих позиций адаптация может рассматриваться как процесс и результат приспособления человека к средовым условиям на уровне целостной психики в системе «человек–жизненная среда» с целью сохранения равновесия. Психическая адаптация с этой точки зрения рассматривается как целостная многоуровневая структурно-функциональная система, состоящая из взаимозависимых биологических,

психологических и социальных компонентов [5]. Несмотря на множество опубликованных работ, посвященных адаптации, созданных с упором на системный подход, до сих пор процесс адаптации не раскрыт во всей полноте.

Также одним из перспективных подходов к исследованию адаптации является полисистемный подход, рассматривающий личность в триадах «профессиональная среда–личность–деятельность» и «профессиональная среда–социальная среда–внутренняя среда».

Принцип полисистемности позволяет рассматривать личность, учитывая ее целостность как субъекта деятельности, состояния, общения [5].

Все большую популярность приобретает ресурсный подход к адаптации. Многие исследователи (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, В.В. Козлов, К. Муздыбаев и др.) в своих работах показывают, что характер и степень имеющихся и доступных ресурсов определяет успешность адаптации и позитивное преодоление проблем [5, 13 и др.]. Особое значение специфические личностные ресурсы приобретают в экстремальных условиях деятельности. Понятие личностных ресурсов может включать в себя все резервы организма и психики. На основе различных исследований возможно выделение интегральной структуры ресурсов личности, в которую входят: социально-психологические качества, индивидуальные свойства личности и черты характера, мотивационно-потребностная сфера, способности и компетенции [19].

Продолжающееся развитие промышленности в условиях Крайнего Севера, постоянное привлечение все большего количества специалистов к работе вахтовым методом в Заполярье обуславливают необходимость рассмотрения социально-психологической адаптации сотрудников к данным условиям и формирования стратегии поддержки личности, занятой трудом в условиях Крайнего Севера.

При анализе вахтовой организации труда в районах Крайнего Севера традиционно выделяют три основные группы стрессогенных факторов: экстремальные условия окружающей среды, социально-психологические факторы и производственные факторы. Периодические перемещения работников через несколько часовых поясов, сменность социально-производственных и климатических условий в цикле «вахта-отдых» не позволяют установиться стабильным взаимоотношениям с внешней средой. Работа в таком режиме сопровождается хроническим напряжением ресурсно-адаптационных систем организма [18].

Факт постоянного то отсутствия, то присутствия в разных регионах, задержек в отдаленных вахтовых поселках, включенность в жесткий режим компании на довольно длительный период предъявляют повышенные требования к адаптационным ресурсам человека. Значительная роль в процессе адаптации к экстремальным условиям отводится внутренним (социальным и психологическим) факторам. Работа на Крайнем Севере – для кого-то укрепляющий фактор, залог дальнейшего успеха, а для других – деформирующий фактор, приводящий к проблемам со здоровьем, закрывающий перспективы развития.

Подробно изучена физиологическая сторона адаптации к вахтовому режиму труда. Так, А.Б. Гудков и Ю.Р. Теддер провели оценку функциональных резервов работоспособности у рабочих в течение вахтового периода, установили зависимость адаптивных возможностей организма от типа вахтовой организации труда и сезона года [4]. А.С. Сарычев, изучая утомляемость нефтяников в динамике вахтового труда в Заполярье, показал, что наименее подвержены утомлению лица со стажем до 10 лет [16]. Ф.Б. Березин и Е.Д. Соколова продемонстрировали, что в первые три года работы на Крайнем Севере нарушения психического характера происходят чаще, чем следующие шесть лет, а при сохранении данного режима более десяти лет вновь учащаются [2]. Таким образом,

данные исследования показывают, что со временем происходит истощение ресурсов. Но, изучая только лишь физиологическую и психофизиологическую стороны адаптации к вахтовому режиму труда, мы не сможем определить механизмы, помогающие человеку преодолеть истощение ресурсов и продолжить продуктивную деятельность.

В.А. Лобова исследовала психологическую адаптацию вахтовиков в контексте сохранения здоровья и выявила взаимосвязь между стрессом и переживаниями за семью, усиливающуюся к завершению вахтовой смены, а также корреляцию уровня стресса и типа взаимоотношений [3]. А.К. Цгоева представила исследование взаимосвязи надежности профессиональной деятельности и социально-психологической адаптации, в котором показана динамика психологических характеристик личности в процессе длительного проживания и работы в Заполярье [24].

Немногие исследователи отмечают необходимость изучения не только физических и социально-экономических характеристик вахтового персонала, но и личности вахтовика, его ценностных ориентаций, морального облика, духовно-нравственных аспектов. А.Н. Силин полагает, что во время длительного пребывания в экстремальных условиях, при многократных монотонных стрессогенных воздействиях, эмоциональном перенапряжении у работников начинает снижаться значимость ценностных ориентаций, ранее значимые для него моральные и материальные ценности кажутся ненужными. В результате ослабляется внимание, снижается бдительность, становится инертным процесс принятия решения [19]. С.Г. Кривошеков и соавт. отмечают, что для вахтовиков в своем большинстве культура и благосостояние сводятся к суженным желаниям, ограниченным моральным и духовным стремлениям [9].

Н.А. Маслаков, анализируя работу комиссии по отбору персонала для вахтового труда, затрагивает производственную проблему «психологии

временщика»: потребительское отношение к материально-технической базе и социально-бытовым объектам вахтового предприятия, к качеству выполняемой работы, к экологии и др. На самом деле человек, работающий вахтовым методом месяц через месяц, живет в двух измерениях, в двух разных профессиональных, социальных и природных средах. Это приводит к потере интереса к предприятию в отсутствие на работе, снижению лояльности и другим производственным проблемам [12].

Н.Н. Симонова говорит о том, что в контексте профессиональной деятельности вахтовых рабочих адаптация к экстремальным условиям Крайнего Севера должна рассматриваться как процесс достижения устойчивости в измененной среде, т.е. сохранения гомеостаза [20]. Но в контексте гомеостатического подхода из виду упускается экзистенциальный смысл адаптации, не охватываются духовные потребности личности. Внимание исследователей сконцентрировано в основном на изучении влияния экстремальных факторов, рассмотрении адаптации в контексте сохранения гомеостаза, а не на развитии личности в условиях вахтового режима работы. Большинство исследований деятельности в экстремальных условиях посвящены изучению соотношения психофизиологических, клинических и субъективно-личностных аспектов, уровней психологического стресса, психосоматической симптоматики. При этом, говоря об уровнях адаптации, исследователи часто забывают о высшем, духовном уровне. Ряд ученых, затрагивая вопрос ценностных ориентаций вахтового рабочего и его духовно-нравственных качеств, отмечают снижение данных показателей в экстремальных условиях, ограничение и сужение морально-духовных стремлений.

В то же время в работах И.А. Кураповой и Л.Г. Дикой обоснована регулирующая функция духовно-нравственного личностного потенциала

в профессиональной деятельности [10]. Показано, что наличие у человека осознаваемых целей и смыслов жизни повышает устойчивость к воздействию неблагоприятных факторов, а «экзистенциальный вакуум» и глубокий духовный кризис, наоборот, повышают уязвимость человека, отражают неблагоприятную перспективу не только для сознания, но и для всей системы адаптации человека в целом. Таким образом, можно предположить, что диагностика духовного потенциала личности в контексте полисистемного подхода позволяет прогнозировать успешность адаптации вахтовых работников.

Во многих исследованиях ресурсы личности и личностный потенциал рассматриваются как синонимичные понятия. Понятие «ресурсы» иногда заменяется понятием личностного адаптационного потенциала. Это дает возможность в дальнейшем рассматривать духовно-нравственный потенциал личности как один из ресурсов адаптации.

Духовно-нравственный потенциал можно рассматривать как энергетическую меру духовности и нравственности (М.А. Христенко) [23]. Н.С. Шабанова говорит о том, что духовный потенциал можно определить как целостность личности, воплощенную во внутреннем опыте и социальной активности, взятую в ее духовном, социально-экзистенциальном и аксиологически-культурном измерении. Таким образом, уровень духовно-нравственных качеств, их выраженность и степень их влияния на процессы жизнедеятельности выражают духовно-нравственный потенциал личности. Каган ввел понятие «нравственный потенциал» и включил в его структуру обретенные жизненные ценности [25]. По мнению Л.В. Абдалиной, духовно-нравственный потенциал профессионала проявляется в показателях основных компонентов: ресурсном, ценностном, отношенческом, поведенческом [25]. И.А. Курапова и Л.Г. Дикая ввели понятие «духовно-нравственный потенциал» и определили его влияние на эмоциональное выгорание

педагогов. Они установили, что в основе нравственно-ценностной регуляции эмоционального выгорания педагогов лежат гуманистические ценности, отсутствие духовного кризиса и экзистенциального вакуума, духовная активность и красота. Интеграция в личностном потенциале этих духовных и нравственных качеств, влияющих на отношение к работе, на развитие выгорания, позволили исследователям отнести его к духовно-нравственному личностному потенциалу. В структуру духовно-нравственного потенциала включены: уровень духовного кризиса и экзистенциального вакуума, духовный профиль личности и ценностные ориентации [10].

Наиболее полное раскрытие духовно-нравственного потенциала происходит в особых условиях, когда личность способна на духовный «всплеск», нравственный подвиг. Напряженность совершаемых действий и эмоций требует больших энергетических затрат, что влечет за собой «истощение». В этой ситуации, с одной стороны, происходит «истощение» духовного потенциала, с другой – подобная ситуация выступает в качестве необходимой энергетической подзарядки и способствует новому накоплению духовно-нравственных потенций в виде духовного опыта и нравственного обогащения личности, что дает возможность предположить, что духовно-нравственный потенциал неисчерпаем как ресурс.

Вахтовая организация труда профессиональной деятельности в условиях Крайнего Севера требует как первоначальной адаптации (поскольку работникам необходимо каждый раз «встраиваться» в рабочий режим после межвахтового периода), так и адаптации к постоянным стрессогенным влияниям. В экстремальных условиях включается дополнительный уровень адаптивных процессов. Кроме обычной профессиональной адаптации к рабочему месту, функциям, коллективу,

срабатывают дополнительные механизмы для сохранения оптимального уровня функциональности организма и психики.

По словам Н.Н. Симоновой, в процессе адаптации к экстремальным условиям вахтового работника включается адаптация второго порядка – метаадаптация [20]. Успешная адаптация к вахтовому режиму труда требует выхода на метауровень.

Необходимо учитывать не только возможность сохранения психофизиологического гомеостаза, но и влияния всех уровней среды (природа, профессия, социальные контакты во время и вне вахты, внутренние переживания сотрудника) на все уровни адаптации (психофизиологический, социальный, профессиональный, высший духовный уровень).

На основе различных подходов к критериям адаптации выделены следующие характеристики социально-психологической адаптации профессионала к работе в условиях Крайнего Севера:

- субъективная оценка собственного самочувствия (уровень нервно-психического напряжения, эмоционального комфорта, снижение общей активности, ощущение усталости, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрствование») – внутренняя сфера;
- отношение к окружающим (особенности социального взаимодействия, принятие других, стремление к доминированию) – коммуникационная сфера;
- отношение к работе (показатели удовлетворенности трудом) – профессиональная сфера;
- духовная сфера (уровень духовного кризиса и экзистенциального вакуума).

Необходимость экзистенциального подхода к социально-психологической адаптации обнаруживается в работах В. Франкла,

который указывал на то, что в процессе жизни каждый человек проходит через этап утраты смысла жизни, ощущения никчемности своего существования («экзистенциальный вакуум»). Сущность социально-психологической адаптации, согласно В. Франклу, заключается в поиске и нахождении конструктивного жизненного смысла, ценностей, обладающих для личности большой значимостью и позволяющих преодолевать проблемные ситуации и фрустрации, которые сопровождают жизненный путь личности [22]. На современном этапе социально-экономического развития психологическая наука «разворачивается» в сторону психологии нравственности и духовности. Согласно мнению А.Л. Журавлева и А.Б. Купрейченко, смыслы и нравственные оценки окружающего мира, других людей, себя и систем отношений, в которые включен субъект, являются основой его жизнедеятельности и важнейшей составляющей самоопределения [6]. Рассмотрение духовной сферы как критерия социально-психологической адаптации позволяет выйти за рамки гомеостатического подхода к адаптации.

Цель нашего исследования состоит в выявлении роли духовно-нравственного потенциала личности как ресурса для прогнозирования успешности или неуспешности социально-психологической адаптации к работе в условиях Крайнего Севера.

Мы предположили, что для прогноза успешности социально-психологической адаптации профессионалов к деятельности в условиях Крайнего Севера недостаточно достижения и сохранения только психофизиологического гомеостаза как основы социально-психологической адаптации к экстремальным условиям труда. Недостаточно по той причине, что в их жизни ежемесячно происходят резкие изменения в профессиональной и коммуникационной средах, изменения в природной среде, существенные для многих профессионалов.

В этих условиях часто происходит снижение удовлетворенности трудом и дезадаптация, приводящие к деструкции личности профессионала. А возрастание уровня адаптации происходит в результате актуализации субъектных и личностных свойств профессионала, ведущая роль в которых принадлежит высшим духовно-нравственным качествам личности.

Исследование проводилось на базе двух цехов по добыче нефти и газа Харампурского месторождения (Ямало-Ненецкий автономный округ), всего в исследовании приняли участие 70 мужчин, работающих вахтовым методом. Длительность вахты 30 дней. Возраст испытуемых 24–50 лет.

Для анализа социально-психологической адаптации использованы следующие методики: «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина, «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонд, «Опросник для оценки проявлений дезадаптации» О.Н. Родиной и «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева [20].

Анализ духовно-нравственного потенциала личности проводился с помощью теста «Духовный дифференциал» Г.А. Аминева [1], теста «Духовный кризис» Л.В. Шутовой, А.В. Ляшук, морфологического теста жизненных ценностей (МТЖЦ) В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной [7].

Статистический анализ полученных данных осуществлен с помощью коэффициента корреляции Спирмена, множественного регрессионного анализа, t-критерия Стьюдента.

Были получены следующие результаты.

Духовно-нравственный потенциал личности как субъекта профессиональной деятельности представлен следующими группами характеристик: духовными качествами, уровнем духовного кризиса и ценностными ориентациями.

В качестве критериев духовно-нравственных характеристик личности сотрудников, работающих вахтовым методом, выступили следующие показатели: наличие/отсутствие духовного кризиса и тенденции к его возникновению, духовный профиль (портрет) личности, состоящий из таких параметров, как: духовная сила, духовная красота, духовная активность, а также жизненные ценности и значимость различных жизненных сфер.

Для оценки социально-психологической адаптации выделены следующие показатели:

1) субъективная оценка собственного самочувствия (уровень нервно-психического напряжения, уровень эмоционального комфорта, особенности протекания отдельных психических процессов, снижение общей активности, ощущение усталости, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрствование»);

2) отношение к окружающим (особенности социального взаимодействия, принятие других, стремление к доминированию);

3) отношение к работе (показатели удовлетворенности трудом).

Для анализа особенностей духовно-нравственной сферы вахтовых рабочих с разным уровнем адаптации мы разделили испытуемых по двум разным основаниям: более адаптированные/менее адаптированные, более дезадаптированные / менее дезадаптированные. Основой деления является средний уровень показателя в группе испытуемых.

Так, сотрудники, обладающие более высоким уровнем *социально-психологической адаптации*, в большей степени ценят духовное удовлетворение и сферу общественной активности. Согласно методике ценностных ориентаций высокий показатель ценности «духовное удовлетворение» характеризует стремление человека к получению морального удовлетворения во всех сферах жизни. Такие люди считают, как правило, что самое важное в жизни – делать только то, что интересно

и что приносит внутреннее удовлетворение, идеалистичны во взглядах, отличаются приверженностью к соблюдению этических норм в поведении и детальности. Значимость сферы общественной активности отражает высокую значимость для человека проблем жизни общества.

На основе разделения испытуемых по уровню *профессиональной дезадаптации* мы обнаружили, что в группе менее дезадаптированных все указанные ценности и сферы жизни более выражены, чем в группе более дезадаптированных. Этот факт согласуется с исследованиями А.Н. Силина, что в период пребывания в экстремальных условиях, при многократных монотонных стрессогенных воздействиях, эмоциональном перенапряжении у работников начинает снижаться значимость ценностных ориентаций. Но при этом, как мы видим, снижение значимости ценностных ориентаций происходит именно при повышенном уровне дезадаптации.

Корреляционный анализ позволил установить взаимосвязь между показателями профессиональной дезадаптации сотрудников (снижение общей активности, ощущение усталости, особенности социального взаимодействия и общая оценка дезадаптации) и показателями духовно-нравственного кризиса. Общая оценка дезадаптации производилась на основе суммы показателей проявлений профессиональной дезадаптации по методике О.Н. Родиной, в которую входят оценки ухудшения самочувствия, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрствование», особенности социального взаимодействия, снижение мотивации к деятельности.

Корреляционный анализ показал, что ощущение духовного кризиса в настоящем связано со снижением общей активности, вероятность духовного кризиса в будущем связана с ощущением усталости, особенностями социального взаимодействия и общей оценкой дезадаптации сотрудников.

Таким образом, чувство напряженности во время работы, трудности при необходимости начать выполнение своих рабочих обязанностей, плохое самочувствие, отсутствие желания, отсутствие каких-либо интересов в свободное от работы время, слабо выраженное желание работать в коллективе неразрывно связаны с повышением вероятности духовного кризиса.

Регрессионный анализ данных позволяет определить, насколько диагностика духовно-нравственной сферы сотрудников способна предсказать уровень социально-психологической адаптации.

Согласно методологии регрессионного анализа показатели духовно-нравственной сферы выступают в качестве независимых переменных, а компоненты социально-психологической адаптации – в качестве зависимых переменных.

Результаты регрессионного анализа позволили получить для каждого показателя социально-психологической адаптации уравнение множественной регрессии, связывающее показатель социально-психологической адаптации с показателем духовно-нравственной сферы. В общем виде оно выглядит следующим образом:

$$Y = B + B1 (EC) + B2 (V) + Bn... + e,$$

где Y – зависимая переменная (показатель социально-психологической адаптации); B – константа уравнения регрессии; $B1$, $B2$, Bn – коэффициенты уравнения регрессии, связывающие критерий (показатель социально-психологической адаптации) и независимые переменные (показатели духовно-нравственной сферы); EC – духовный кризис; V – ценности; e – ошибка предсказания.

Для отдельных показателей составлены регрессионные уравнения, характеризующие влияние ценностных ориентаций и духовного кризиса, протекание отдельных психических процессов. Согласно методике диагностики профессиональной дезадаптации проявлениями

дезадаптации в протекании отдельных психических процессов могут быть отвлекаемость на посторонние мысли во время работы, необходимость заставлять себя работать внимательнее, забывчивость, трудности удержания в памяти даже тех дел, которые надо сделать сегодня. В данную регрессионную модель вошли такие независимые переменные, как ценности «высокое материальное положение», «активные социальные контакты», «собственный престиж» и «достижения», значимость сфер профессиональной жизни и образования, а также вероятность духовного кризиса. Стремление человека к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми, к достижению конкретных и ощутимых результатов, к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия, влияет на необходимость заставлять себя работать внимательнее, не отвлекаясь. Также значимость профессиональной деятельности и стремление к повышению уровня образованности детерминируют отдельные психические процессы, влияющие на работоспособность сотрудников.

Выявлены детерминанты снижения общей активности. В регрессионную модель вошли ценности «высокое материальное положение», «сохранение собственной индивидуальности», показатели духовного кризиса в настоящем и духовная сила. Данная модель объясняет 45,8% изменчивости зависимой переменной. Стремление человека к независимости от других людей, к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия, влияют на снижение общей активности. Проявлениями снижения общей активности могут быть чувство напряженности во время работы, трудности при необходимости начать работу и исполнении своих должностных обязанностей, сонливость в повседневной жизни. Данные

симптомы также могут быть вызваны ощущением духовного кризиса в настоящем и недостаточностью силы духа.

Интерес к работе также детерминируется рядом показателей духовно-нравственной сферы. В регрессионную модель вошли такие ценности, как креативность, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности, значимость сфер профессиональной жизни и увлечений, а также ожидание духовного кризиса в будущем. Стремление человека к реализации своих творческих возможностей, к независимости от других людей, к получению морального удовлетворения влияет на его интерес к работе в целом.

Результаты множественного регрессионного анализа продемонстрировали, что на каждый показатель социально-психологической адаптации оказывают влияние показатели духовно-нравственной и ценностной сферы личности в различных сочетаниях. На большинство показателей адаптации оказывает влияние вероятность духовного кризиса и напряженность экзистенциального вакуума, что говорит о ведущей роли высших, духовных качеств в социально-психологической адаптации сотрудников. При увеличении духовного кризиса и напряжения экзистенциального вакуума показатели адаптации будут снижаться. Интересно, что по результатам регрессионного анализа значимость сферы семейной жизни не вошла ни в одну модель регрессии. Влияние ценностей и других критериев духовно-нравственной сферы на показатели дезадаптации, такие как снижение общей активности, ощущение усталости, особенности протекания отдельных психических процессов, подтверждает, что именно духовно-нравственный потенциал играет компенсирующую роль в процессах дезадаптации.

Таким образом, несмотря на то, что в исследованиях особенностей личности вахтового рабочего чаще всего упоминается сужение ценностных ориентаций, «падение» морали, пагубное влияние

продолжительного воздействия экстремальных условий труда, в нашей работе показана функциональность духовно-нравственных характеристик личности. Отсутствие духовного кризиса и экзистенциального вакуума, а также высокий уровень ценностей и значимость различных сфер жизни (профессиональной, сферы образования, развлечения, физической активности) позволяет сотрудникам сохранить высокий уровень адаптации.

ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С позиции полисистемного и ресурсного подходов исследована роль духовно-нравственного потенциала личности в прогнозировании успешности социально-психологической адаптации к вахтовому методу работы на Крайнем Севере. Были рассмотрены ценностные ориентации работников при вахтовом режиме труда как факторы профессиональной адаптации или дезадаптации при первичных и последующих поездках для вахтовой работы в неблагоприятных климатических и социальных условиях на промышленных объектах Крайнего Севера.

Разделение испытуемых по уровню социально-психологической адаптации и профессиональной дезадаптации показало, что снижение уровня значимости различных сфер жизни и ценностных ориентацией, таких как духовное удовлетворение, развитие себя и т.п., характерно для сотрудников с повышенным уровнем дезадаптации.

Вероятность духовного кризиса, ощущение его в настоящий момент времени и напряженность экзистенциального вакуума наибольшим образом связаны с профессиональной дезадаптацией.

Различные сочетания у профессионалов вероятности духовного кризиса, напряженности экзистенциального вакуума и ценностных ориентаций по-разному влияют на показатели социально-психологической адаптации. Влияние составляющих духовно-нравственного потенциала на такие показатели, как ощущение усталости,

снижение общей активности и т.п., позволяет говорить о компенсирующей роли духовно-нравственного потенциала в процессах дезадаптации.

Для прогнозирования успешности протекания социально-психологической адаптации сотрудников, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере, необходимо учитывать уровень духовно-нравственного потенциала и особенности духовно-нравственной сферы личности.

Результаты данного исследования позволяют говорить о том, что духовно-нравственный потенциал личности компенсирует истощение психофизиологических ресурсов и, актуализируясь, позволяет успешно адаптироваться к работе вахтовым методом.

Таким образом, при подборе персонала, работающего на Крайнем Севере, необходимо выявлять особенности духовно-нравственной сферы сотрудников. Знание этих особенностей позволит прогнозировать не только успешность адаптации и эффективность работы сотрудников на ближайший период, но и с учетом компенсаторных функций духовно-нравственного потенциала позволит личности наиболее продолжительное время работать в трудных условиях без опасности деформаций, достигая профессионального и духовного развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аминев Г.А., Аминев Э.Г., Сафронов В.П.* Инструментарий пенитенциарного психолога. Уфа : Изд-во УЮИ МВД РФ, 1997.
2. *Березин Ф.Б.* Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л.: Медицина, 1988.
3. *Буганов А.А., Лобова В.А.* Человек на Севере: психологические аспекты здоровья. Тюмень: Сити-пресс, 2008.

4. Гудков А.Б., Теддер Ю.Р., Пацевич Ю.Л. Физиологическая характеристика нетрадиционных режимов организации труда в Заполярье. Архангельск, 1998.
5. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 17–42.
6. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Самоопределение личности и группы: основные признаки и принципы организации исследования // Профессиональное и личное самоопределение молодежи в период социально-экономической стабилизации России: материалы Второй всерос. науч.-практ. конф. Самара: Самар. гуманит. акад., 2008. С. 3–10.
7. Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности // Психологические механизмы регуляции социального поведения / Под ред. М.И. Бобневой, Е.В. Шороховой. М., 1979. С. 73–78.
8. Капцов А.В., Карпушина Л.В. Тест личностных ценностей: руководство по применению. Самара: ИПК «Содружество», 2010.
9. Кривошеков С.Г., Осипович В.В., Квашина С.И. Здоровье человека в условиях вахтового труда на Крайнем Севере // Социологические исследования. 1994. № 7. С. 82.
10. Курапова И.А., Дикая Л.Г. Духовно-нравственный личностный потенциал в регуляции профессионального выгорания педагогов // Психологические исследования проблем современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 335–358.

11. *Маклаков А.Г.* Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
12. *Маслаков Н.А.* Особенности управления персоналом при вахтовом методе организации труда // Новые технологии в газовой промышленности. М.: РГУ-НиГ им. И.М. Губкина, 2003. С. 12.
13. *Муздыбаев К.* Стратегии совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1. № 2. С. 37–47.
14. *Налчаджян А.А.* Социально-психологическая адаптация личности. Ереван, 1988.
15. *Посохова С.Т.* Психология адаптирующейся личности: субъективный подход: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2001.
16. *Сарычев А.С.* Характеристика адаптивных реакций организма вахтовых рабочих в условиях Заполярья: Автореф. дис. ... д-ра мед. наук. Архангельск, 2011.
17. *Свириденко И.Н.* Актуальные проблемы психологической диагностики лиц, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере // Человек в условиях интенсивного нефтегазового освоения Севера: материалы Всерос. науч. конф (17–18 ноября 2010 г.). Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. С. 143–148.
18. *Сергеева И.В.* Исторические особенности, проблемы и тенденции организации труда вахтовым методом в условиях Крайнего Севера // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования. 2012. № 2.
19. *Силин А.Н.* Вахта в Тюменском регионе: взгляд в прошлое и будущее // Налоги. Инвестиции. Капитал. 2010. № 1–3. С. 158.

20. *Симонова Н.Н.* Адаптация к работе вахтовым методом в экстремальных условиях Крайнего Севера. Архангельск: ИД САФУ, 2014.
21. *Сунцова Я.С., Кожевникова О.В.* Диагностика профессионального становления личности. Ижевск: Изд-во Удмурт. ун-та, 2012.
22. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
23. *Христенко М.А.* Духовный потенциал и неадаптивная активность личности // Мировоззрение. Философия. Наука. 2002. Вып. 9-10. С. 112–117.
24. *Цгоева А.К.* Особенности социально-психологической адаптации работников опасных производственных объектов в условиях Крайнего Севера: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
25. *Шабанова Н.С.* Духовный потенциал личности: специфика и проявление // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. В 3 ч. Ч. 2. Тамбов: Грамота, 2011. С. 186–190.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROFESSIONAL' PERSONALITY TRANSFORMATION DURING ROTATION MODE WORKING REGIME IN THE FAR NORTH

© 2017 Larisa G. Dikaya*, Regina-Margarita M. Kutlubaeva**

* *Sc. D. (psychology), Chief Researcher of Institute of Psychology RAS,
e-mail: larchick38@mail.ru*

** *Graduate Student of the Institute of Psychology RAS,
e-mail: tiptoy777@inbox.ru*

This study shows that some of shift worker's features of spiritual and moral potential and value orientations have an impact on results of social and psychological adaptation in various combinations. This fact allows us to predict the success of this process in conditions of monthly life changes simultaneously with changes in professional, natural and communications environments.

Keywords: socio-psychological adaptation, vocational maladjustment, moral and spiritual capacities, values, multisystem approach, resource approach, the Far North, shift work

Библиографическая ссылка на статью:

Дикая Л.Г., Кутлубаева Р.-М.М. Социально-психологические факторы трансформации личности профессионала при вахтовом режиме работы на Крайнем Севере // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 91-113.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document230.pdf>