

УДК 1 : 326

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБМЕНА ДЖ. ХОМАНСА

Сапсон П.А., студ., Рудко Е.А., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Теория социального обмена – направление в современной социологии, рассматривающее обмен между различными социальными благами (в широком смысле слова) как фундаментальную основу общественных отношений, на которой вырастают различные структурные образования (власть, статус и др.). Социальный обмен Дж. Хоманс изучал через призму элементарного человеческого поведения. Сущность данной теории состоит в том, что люди взаимодействуя друг с другом на основе своего опыта, взвешивают возможные вознаграждения и затраты. Социальное действие, согласно Хомансу, – процесс обмена, который строится по принципу рациональности: участники стремятся получить максимальную выгоду при минимальных затратах.

Для объяснения социального действия Хоманс предлагает использовать пять основных гипотез. «Гипотеза успеха», согласно которой, если при совершении определенного действия человек получает награду, он стремится это действие повторить, однако, если какое-либо действие вознаграждается регулярно, то тенденция к повторению этого действия слабее, нежели в том случае, когда вознаграждение не регулярно. «Гипотеза стимула» – основывается на том, что деятельность человека разворачивается не в пустом пространстве, а в конкретных ситуациях, то есть при сопутствующих обстоятельствах, которые Хоманс называет стимулами. В итоге если в определенной ситуации определенное действие было успешным, то в будущем, в похожей ситуации, в аналогичной обстановке человек будет вести себя исходным образом. «Гипотеза ценности» – чем ценнее вознаграждение, тем выше вероятность соответствующего действия. «Гипотеза голодания – насыщения»: человек нуждается в поощрениях и наградах, однако чем чаще он в недавнем прошлом получал определенные вознаграждения, тем быстрее у него развивается привыкание к ним, и, тем не менее, ценным будет для него каждое последующее вознаграждение. «Гипотеза фрустрации – агрессии»: если личность не получает награды, она возмущается, и в состоянии негодования для нее наибольшей ценностью становится само агрессивное поведение.

Ученый считал, что благодаря систематическому наблюдению можно сформировать абстракции первого порядка – утверждения, относящиеся к непосредственно фиксируемому человеческому поведению. Более сложные структурно социальные явления (статусы, роли) предполагают синтез абстракций первого порядка. Они интерпретируются с помощью абстракций второго порядка, которые представляют собой комбинации нескольких классов наблюдений. В итоге абстракции первого и второго порядка в своей совокупности должны дать общее психологическое объяснение социальных взаимодействий. Так, используя психологические объяснения, сам социолог исследовал социальный обмен в разнообразных социальных группах – семье, уличной «шайке», в группах конторских и производственных служащих. Элементы социального поведения рассматривались им в контексте следующих переменных: взаимодействие – чувство, чувство – деятельность, деятельность – взаимодействие. Между взаимодействием и чувством им выявлена следующая эмпирическая зависимость: если частота взаимодействия между двумя

и более лиц повышается, возрастает и степень симпатии между ними, и наоборот. А взаимозависимость между чувством и деятельностью предстала в следующей форме: если увеличивается симпатия между членами данной группы, то эти люди выражают свои чувства путем активизации деятельности, которую они осуществляют, и наоборот. Из таких и подобных аксиоматических положений, добытых на основе микроанализа, должна выстраиваться вся социологическая наука, ибо, как он полагал, процессы обмена «идентичны» на индивидуальном и социетальном уровнях. Сегодня постулаты Дж. Хоманса приобрели широкую известность. Они, по существу, составили основные методологические принципы его теории социального обмена.

УДК 159.91

О ПРИЧИНАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК – ЧЕЛОВЕК»

Ушал Е.А., студ., Рудко Е.А., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

С точки зрения концепции стресса профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения (В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук). С точки зрения психологии профессиональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия (В. В. Бойко). По мнению многих отечественных и зарубежных психологов, синдром выгорания – это поведение человека, связанное с профессией, как правило, в системах «человек – человек».

Существует ряд признаков выгорания человека, которые могут видеть окружающие. Первый по популярности признак выгорания – агрессия и внезапные вспышки гнева. Эмоционально и физически истощенный человек жалуется на головные и другие боли. Второй – это циничное отношение к работе и клиентам. Проявляться оно может двояко – либо в усилении зависимости от чьего-то мнения, либо в демонстрации независимого поведения. Постепенно развивается отрицательное отношение к коллегам по работе, усталость не проходит даже после выходных и хорошего сна. И третий признак проявляется в негативном отношении к самому себе, к своим способностям, в явном занижении значимости своих достижений. Здесь истощение становится хроническим. Человек впадает в депрессию, он не видит смысла в жизни, подвергает сомнению ее ценность. На этой стадии необходима помощь специалистов.

Причина синдрома выгорания на работе кроется в том, что человек не может найти баланс между работой и другими сферами жизни, например работой и отдыхом, работой и семьей. Вместе с тем, у тех, кто в силу своей работы постоянно взаимодействует с другими людьми, организм иногда сам по себе вырабатывает определенную реакцию: он может сам психологически защищаться от стресса.

Развитию этого состояния способствует необходимость работы в однообразном или напряженном ритме, с эмоциональной нагрузкой при взаимодействии с трудным контингентом. Способствует этому и отсутствие должного вознаграждения, как