

Когнитивные и поведенческие стратегии преодоления эффекта грязной работы¹

А.В. ЛОВАКОВ

*магистр психологии, преподаватель кафедры организационной психологии
факультета психологии Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»*

В статье описываются виды грязной работы и стратегии защиты профессиональной идентичности людей, занимающихся такой деятельностью. Описывается психологическая природа феномена грязной работы и социально-психологическая его суть; рассматриваются вопросы, связанные со стигматизацией грязной работы и с идентичностью работника, реализующего подобную деятельность; дается характеристика как когнитивных, так и поведенческих стратегий совладания с грязной работой.

Ключевые слова: *грязная работа, стратегии совладания, стигматизация профессии, идентичность работника, рефрейминг, перекалибровка, переориентация, нисходящее социальное сравнение, признание грязного характера работы, избегание, социальная буферизация.*

Разные виды профессиональной деятельности по-разному воспринимаются и оцениваются в обществе. Одни считаются престижными и привлекательными для людей, другие — непрестижными и менее желательными. Так, по результатам опроса общественного мнения, проведенного в 2009 году ВЦИОМ, россияне чаще всего хотят видеть своих детей врачами (21 %), юристами (12 %), экономистами (12 %), военнослужащими (в том числе, милиционерами, сотрудниками МЧС и т. п.) (7 %), учителями (7 %) [1]. Однако существует и такая профессиональная деятельность, которую люди воспринимаются как нежела-

тельную, которой мало кто хотел бы заниматься. Такую деятельность называют «грязной работой».

Феномен грязной работы

По определению Э. Хьюза, грязной является работа, которую люди воспринимают как отвратительную, унижающую человеческое достоинство [14]. Вслед за Хьюзом Б. Эшфорт и Г. Крейнер указывают, что работа может быть грязной с физической, социальной и моральной точек зрения [3]. Грязной в физическом смысле работа является в том

¹ Работа выполнена в рамках проекта «Исследование психологических условий и разработка инновационных методик, создающих условия для принятия обоснованных экономических решений в современной России», проект № 2012-1.2.1-12-000-3005-3961 Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы (Мероприятие 1.2.1—XIV очередь гуманитарные науки)».

случае, когда она непосредственно связана с мусором, отходами, сточными водами, смертью (например, гробовщик, дворник, трубочист, проктолог) или выполняется в опасных или вредных условиях (например, шахтер, солдат, пожарный). Грязной в социальном смысле работа является, если она предполагает регулярные контакты с людьми или группами людей, которые считаются стигматизированными (например, тюремный охранник; работающий с больными СПИДом; общественный защитник), а также если работник находится в «рабской», обслуживающей позиции по отношению к другим (например, чистильщик обуви, дворецкий, горничная). Наконец, грязной в моральном смысле работа является в том случае, когда она рассматривается как «греховная», неоднозначная с точки зрения добродетелей (например, экзотическая танцовщица, ростовщик, менеджер казино) либо когда работник использует вводящие в заблуждение, навязчивые, нарушающие нормы вежливости методы (например, репортер таблоида, папарацци, частный детектив). При этом некоторые виды деятельности могут совмещать в себе сразу несколько аспектов, если можно так выразиться, «грязноты». Например, работник хосписа (физическая и социальная), проститутка (физическая и моральная), «охотник за головами» (социальная и моральная), палач (физическая, социальная и моральная).

Б. Эшфорт и Г. Крейнер [3] также делают три важных уточнения.

1. Ни одна грязная профессия или вид профессиональной деятельности не являются грязными сами по себе. «Грязнота» является социальной конструкцией, а приписывается работе или работнику.

2. Все виды деятельности, воспринимаемые как грязные, объединяет только то, что они вызывают негативное отношение или даже отвращение со стороны людей. Содержание этих видов деятельности при этом может сильно отличаться.

3. Грязная работа необязательно является неprestижной работой. Конечно, «грязнота» работы снижает ее престижность. Однако среди грязных видов профессиональной деятельности есть и достаточно престижные, высокодоходные профессии (например, менеджер казино, дантист, мясник).

Чаще всего, под грязной работой имеется в виду профессия в целом, т. е. «грязь» распространяется на все, что человек делает в рамках своей работы. Однако в рамках некоторых профессий грязными могут быть только часть профессиональных задач, в то время как остальные задачи могут не иметь подобной окраски [5; 15]. В данном случае важную роль будет играть значимость грязных задач по сравнению с остальными. В качестве примера Г. Крейнер с колл. приводят работу консультанта по вопросам управления. Как правило, такая работа не считается грязной. Однако если основная задача этого консультанта — помочь организации сократить персонал (данная задача является грязной, как минимум, с моральной точки зрения), то могут возникнуть последствия, как если бы работа консультанта по вопросам управления была бы априори грязной.

Таким образом, под грязной работой чаще всего понимаются отдельные задачи, работа в целом или профессии, которыми большинство членов общества не хотели бы лично заниматься, потому что работа сама по себе, люди, отдельные параметры, связанные с этой деятельнос-

тью, рассматриваются обществом как отвратительные или унижительные.

Стигматизация грязной работы и идентичность работника

Многочисленные исследования показывают, что человек стремится видеть себя в положительном свете, поддерживать позитивную идентичность и Я-концепцию. Принадлежность к той или иной профессиональной группе, а также трудовой организации [6; 12] является одним из важнейших факторов формирования идентичности. При встрече с незнакомым человеком мы часто спрашиваем, чем он занимается и где работает, и ожидаем от него того же вопроса. Профессия и профессиональная деятельность является важным маркером идентичности, активно проявляемым вовне. Таким образом, общественная оценка профессиональной группы или конкретной организации переносится и на каждого представителя этих сообществ, т. е. его представления о себе, его идентичность зависят от того, как оценивается его профессия или организация, в которой он работает.

Несмотря на то что грязная работа может рассматриваться людьми как очень важная и значимая для общества, они, как правило, дистанцируются от нее («хорошо, что есть люди, которые делают эту работу»), а те, кто имеет отношение к грязной работе, как правило, стигматизируются. Отрицательные атрибуты такой работы проецируются на выполняющих ее работников. Стигматизация может осуществляться как непосредственно — через снижение уважения, пренебрежительное отношение к

такому работнику, унижительные вопросы (например, «Как ты можешь эти заниматься?»), а также более тонко — через дискриминацию и избегание взаимодействия. Отрицательные атрибуты грязной работы приписываются работникам настолько прочно, что даже после того как они перестают ею заниматься, эти характеристики продолжают приписываться им [7].

Таким образом, людям, занимающимся грязной работой, трудно формировать и поддерживать положительное самоощущение и высокую самооценку, по крайней мере, на рабочем месте [3; 4]. Несмотря на это, они продолжают выполнять свою работу. Более того, многочисленные исследования самых разных профессий показывают, что выполняющие грязную работу, как правило, сохраняют относительно высокий уровень профессионального достоинства и гордости [10; 11; 13; 16; 20; 22; 24]. В связи с этим возникает вопрос, как людям, выполняющим грязную работу, удастся поддерживать положительную идентичность и Я-концепцию? Исследования показывают, что они используют ряд когнитивных и поведенческих стратегий, позволяющих преодолеть внутренний конфликт, связанный с фактом выполнения грязной работы, и помогающих сохранить позитивную идентичность. Рассмотрим их более подробно.

Когнитивные стратегии

Когнитивные стратегии совладания с грязной работой заключаются в переоценке различных аспектов профессиональной деятельности. К ним относится рефрейминг, перекалибровка, переориентация и

нисходящее социальное сравнение, признание грязного характера работы.

Рефрейминг. Рефрейминг (reframing) проявляется в изменении значения грязной работы [3; 4; 15]. При рефрейминге происходит активное преобразование нежелательных свойств грязной работы. Существуют две его формы:

обогащение, характеризующееся наделением грязной работы положительным значением и превращением ее в важную и почетную. Наиболее распространенным обоснованием грязной работы является преувеличение ее значимости в описании ее миссии. Например, экзотические танцовщицы и проститутки утверждают, что оказывают терапевтические и образовательные услуги, а не продают свое тело [23], а директора похоронных агентств — что помогают родственникам и друзьям покойного преодолеть горе, а не получают прибыль от утилизации трупов [22];

нейтрализация, характеризующаяся отрицанием негативных аспектов работы. Она может осуществляться тремя способами [13; 21]:

отказ от ответственности, при котором работники утверждают, что они просто делают свою работу, так как общество требует, чтобы эту функцию кто-то осуществлял;

отрицание приносимого вреда, при котором работники утверждают, что их деятельность не приносит ущерба (чаще применяется в отношении морально грязной работы);

отрицание наличия жертвы, при котором работники утверждают, что «эксплуатируемые» не являются жертвами, а сами хотят или заслуживают своей судьбы. Например, папарацци и репортеры таблоидов говорят о том, что «звезды»

сами хотят популярности и добиваются, чтобы о них писали в газетах.

Перекалибровка. Перекалибровка (recalibrating) проявляется в переоценке человеком различных аспектов грязной работы и своего вклада в деятельность. Работники придают большее значение позитивным и меньшее — негативным аспектам своей работы, преувеличивают важность своего вклада в достижение цели. Например, работники ипподрома утверждают, что если они не сделают всю «черную» работу, лошади не смогут участвовать в скачках. [19]. В результате работники дают положительную оценку задачам, которые многие считают отвратительными или унижающими человеческое достоинство [3; 4; 15].

Переориентация. При переориентации (refocusing) центр внимания смещается со стигматизированных особенностей работы на нестигматизированные. Здесь работники намеренно не обращают внимания на стигматизированные особенности своей работы [3; 4; 15]. Например, общественные защитники не хотят знать, виновен их подзащитный или нет. Вместо этого они сосредоточиваются на победе, используя слабые позиции в обвинении. Вкладывая все внимание и эмоции в процесс достижения победы, они не испытывают чувства вины. При этом чем больше в работе стигматизированных атрибутов, тем в большей степени внимание будет переориентировано на функции, которые являются внешними по отношению к самой работе. Например, могильщики говорят, что главная характеристика их работы — нахождение на открытом воздухе [2; 18]. Кроме того, работники пытаются минимизировать значение периода занятия грязной работой в своей жизни, рассматри-

вают ее как инструмент для достижения долгосрочных целей, не связанных с этой грязной работой. Например, мужчины-стриптизеры надеются, что их навыки шоумена заметят и это обеспечит им карьеру артиста [9].

Таким образом, при рефрейминге происходит активное преувеличение значения грязной работы, при перекалибровке — преувеличение позитивных сторон и нейтрализация негативных сторон грязной работы, а при переориентации — игнорирование негативных аспектов грязной работы.

Нисходящее социальное сравнение.

При нисходящем социальном сравнении люди, занимающиеся грязной работой, сравнивают себя с другими людьми или социальными группами, находящимися в еще менее выгодном положении, получают еще более низкую оценку со стороны окружающих. Существует две формы нисходящего социального сравнения: при межличностном сравнении одни представители профессии сравниваются с другими. Например, полицейские считают грязной работу сотрудников полиции, чья работа непосредственно не связана с поимкой преступников и другими традиционными обязанностями полицейского [8]. При межгрупповом сравнении люди ищут другое профессиональное сообщество. Группы, выбираемые для сравнения, должны быть достаточно похожими, чтобы обеспечить информативность сравнения, но также должны быть достаточно «проигрывающими», чтобы результаты сравнения могли удовлетворить стремление к положительной самооценке [3; 4; 15]. Поскольку низкий уровень престижности многих грязных профессий затрудняет поиск подходящей группы, работники часто

используют для сравнения критерии, которые могут показаться внешними или незначительными.

Признание грязного характера работы. Стратегия подобного признания заключается в осознании работником грязного характера его работы, когда эта информация становится частью его идентичности [4; 17]. Однако эмоциональная реакция на такое принятие может быть разной. Возможны два варианта проявления этой стратегии:

нейтральное отношение (принятие, примирение со своей позицией), которое проявляется в спокойном признании стигматизированности своей работы, снимающем напряжение («у меня нет другого выбора», «надо пожать плечами и двигаться дальше»);

негативное отношение, которое проявляется в активно демонстрируемой самостигматизации, самоуничижении (например, через юмор), что также приводит к снижению напряжения во взаимодействиях с людьми, которые не стигматизированы.

Поведенческие стратегии

Поведенческие стратегии совладания с грязной работой предполагают совершение определенных действий. К ним относится избегание и социальная буферизация.

Избегание. Избегание — это стратегия, позволяющая людям, занимающимся грязной работой, не сталкиваться с атрибутами или элементами работы, являющимися грязными [3; 4; 15]. Возможны два варианта проявления этой стратегии:

физическое избегание выполнения отдельных профессиональных задач, ко-

торые могут рассматриваться как грязные;

уход от ответа или обман по поводу места своей работы, а также удерживание информации об особенностях своей работы от посторонних, которые уже знают, кем работает человек. Данное действие чаще всего мотивировано тем, что посторонний человек может не понять, обидится или испугается этой информации.

Социальная буферизация. Социальная буферизация проявляется в существенном сближении с другими представителями той же профессиональной группы, замыкании внутри нее [3; 4; 15]. Часто работники, выполняющие грязную работу, создают социальные буферы, которые используются для изоляции от остальных людей и сообществ. Они формируют социальные сети, больше похожие на клики. Это может проявляться в большом числе друзей из одной профессиональной сферы или в наличии у членов семьи одной и той же профессиональной деятельности, что позволяет таким работникам реже сталкиваться с предрассудками по отношению к ним и к их работе. Таким образом, социальная буферизация рассматривается как специфическая форма социальной поддержки, помогающей человеку справиться со своей ролью. При этом, хотя социальная буферизация и обеспечивает необходимую защиту против профессиональной стигматизации, у нее есть и обратная сторона. Изолирование работника от других возможных идентичностей, ролей и межличностных или групповых взаимодействий может привести к нега-

тивным последствиям для его психологического здоровья, поскольку есть данные, что наличие широкого репертуара ролей и социальных связей, как правило, способствует психологическому здоровью (см.: [4]).

Заключение

В области изучения феномена грязной работы и стратегий реагирования на нее со стороны общества и самих работников пока больше вопросов, чем ответов. Например, как именно конкретной профессиональной деятельности приписывается «грязнота» и как это представление передается другим людям? Какие факторы определяют выбор той или иной стратегии совладания с грязной работой? Одинаково ли эффективно действуют стратегии в рамках грязной работы разного типа (физический, социальный, моральный аспекты)? Поэтому можно сказать, что исследователи только подступают к этой проблематике. Большинство опубликованных исследований грязной работы и связанных с ней социально-психологических аспектов выполнены с помощью качественных методов, в первую очередь, с помощью неформализованного интервью. Качественные исследования, впрочем, как и количественные, имеют свои достоинства и недостатки. Поэтому исследований грязной работы с использованием количественного подхода пока явно не хватает. Создание таких инструментов станет новым шагом на пути дальнейшего изучения феномена грязной работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВЦИОМ. 07.10.2009. Рейтинг престижных и доходных профессий. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=12540>
2. *Кожевина Е.В.* Работники кладбищ как профессия: аспекты повседневности // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М., 2012.
3. *Ashforth B.E., Kreiner G.E.* «How can you do it?»: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity // *Academy of Management Review*. 1999. Vol. 24. № 3.
4. *Ashforth B.E., Kreiner G.E., Clark M.A., Fugate M.* Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint // *Academy of Management Journal*. 2007. Vol. 50. № 1.
5. *Baran B.E., Rogelberg S.G., Lopina E.C., Allen J.A., Spitzmuller C., Bergman M.* Shouldering a silent burden: The toll of dirty tasks // *Human Relations*. 2012. Vol. 65. № 5.
6. *Bergami M., Bagozzi R.P.* Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // *British Journal of Social Psychology*. 2000. Vol. 39.
7. *Bergman M.E., Chalkley K.M.* «Ex» marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2007. Vol. 12. № 3.
8. *Dick P.* Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force // *Human Relations*. 2005. Vol. 58. № 11.
9. *Dressel P.L., Petersen D.M.* Becoming a Male Stripper: Recruitment, Socialization, and Ideological Development // *Work and Occupations*. 1982. Vol. 9. № 3.
10. *Emerson R.M., Pollner M.* Dirty work designations: Their features and consequences in a psychiatric setting // *Social Problems*. 1976. Vol. 23. № 3.
11. *Heinsler J.M., Kleinman S., Stenross B.* Making work matter: Satisfied detectives and dissatisfied campus police // *Qualitative Sociology*. 1990. Vol. 13. № 3.
12. *Hogg M.A., Terry D.J.* Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts // *Academy of Management Review*. 2000. Vol. 25. № 1.
13. *Hong L.K., Duff R.W.* Becoming a taxi-dancer: The significance of neutralization in a semi-deviant occupation // *Work and Occupations*. 1977. Vol. 4. № 3.
14. *Hughes E.C.* Work and the self // *Social psychology at the crossroads* / Ed by J.H. Rohrer, M. Sherif. New York: Harper & Brothers. 1951.
15. *Kreiner G.E., Ashforth B.E., Sluss D.M.* Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives // *Organization Science*. 2006. Vol. 17. № 5.
16. *Meara H.* Honor in dirty work: The case of American meat cutters and Turkish butchers // *Work and Occupations*. 1974. Vol. 1. № 3.
17. *Meisenbach R.J.* Stigma Management Communication: A Theory and Agenda for Applied Research on How Individuals Manage Moments of Stigmatized Identity // *Journal of Applied Communication Research*. 2010. Vol. 38. № 3.
18. *Petrillo G.* The distant mourner: An examination of the American gravedigger // *Omega-Journal of Death and Dying*. 1989. Vol. 20. № 2.

19. *Rosecrance J.* The invisible horsemen: The social world of the backstretch // *Qualitative Sociology*. 1985. Vol. 8. № 3.
20. *Simpson R.L., Simpson I.H.* The psychiatric attendant: Development of an occupational self-image in a lowstatus occupation // *American Sociological Review*. 1959. Vol. 24. № 3.
21. *Sykes G.M., Matza D.* Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency // *American Sociological Review*. 1957. Vol. 22. № 6.
22. *Thompson W.E.* Handling the stigma of handling the dead: Morticians and funeral directors // *Deviant Behavior*. 1991. Vol. 12. № 4.
23. *Thompson W.E., Harred J.L.* Topless dancers: Managing stigma in a deviant occupation // *Deviant Behavior*. 1992. Vol. 13. № 3.
24. *Wacquant L.J.D.* The pugilistic point of view: How boxers think and feel about their trade // *Theory and Society*. 1995. Vol. 24. № 4.

Cognitive and Behavioral Strategies in Overcoming Effects of Dirty Work

A. V. LOVAKOV

MSc in psychology, lecturer at the department of psychology, National Research University Higher School of Economics

The paper describes the types of 'dirty work' occupations and the strategies of professional identity defense in persons carrying out such activities. The paper also focuses on the psychological nature of the very phenomenon of dirty work and its social psychological matter, as well as on the problems referring to stigmatization of dirty work and to the worker's identity. It provides an insight into the cognitive and behavioural strategies of coping with dirty work.

Keywords: *dirty work, coping strategies, professional stigmatization, worker's identity, reframing, recalibrating, refocusing, downwards social comparison, recognition of dirty work, avoidance, social buffering.*

REFERENCES

1. VCIOM. 07.10.2009. Reiting prestizhnyh i dohodnyh professii. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=12540>
2. Kozhevina E.V. Rabotniki kladbish kak professiya: aspekty povsednevnosti // Antropologiya professii: granicy zanyatosti v epohu nestabil'nosti / Pod red. P.V. Romanova, E.R. Yarskoi-Smirnovoi. M., 2012.
3. Ashforth B.E., Kreiner G.E. "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity // Academy of Management Review. 1999. Vol. 24. № 3.
4. Ashforth B.E., Kreiner G.E., Clark M.A., Fugate M. Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint // Academy of Management Journal. 2007. Vol. 50. № 1.
5. Baran B.E., Rogelberg S.G., Lopina E.C., Allen J.A., Spitzmuller C., Bergman M. Shouldering a silent burden: The toll of dirty tasks // Human Relations. 2012. Vol. 65. № 5.
6. Bergami M., Bagozzi R.P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization // British Journal of Social Psychology. 2000. Vol. 39.
7. Bergman M.E., Chalkley K.M. "Ex" marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas // Journal of Occupational Health Psychology. 2007. Vol. 12. № 3.
8. Dick P. Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force // Human Relations. 2005. Vol. 58. № 11.
9. Dressel P.L., Petersen D.M. Becoming a Male Stripper: Recruitment, Socialization, and Ideological Development // Work and Occupations. 1982. Vol. 9. № 3.
10. Emerson R.M., Pollner M. Dirty work designations: Their features and consequences in a psychiatric setting // Social Problems. 1976. Vol. 23. № 3.

11. *Heinsler J.M., Kleinman S., Stenross B.* Making work matter: Satisfied detectives and dissatisfied campus police // *Qualitative Sociology*. 1990. Vol. 13. № 3.
12. *Hogg M.A., Terry D.J.* Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts // *Academy of Management Review*. 2000. Vol. 25. № 1.
13. *Hong L.K., Duff R.W.* Becoming a taxi-dancer: The significance of neutralization in a semi-deviant occupation // *Work and Occupations*. 1977. Vol. 4. № 3.
14. *Hughes E.C.* Work and the self // *Social psychology at the crossroads* / Ed by J.H. Rohrer, M. Sherif.. New York: Harper & Brothers. 1951.
15. *Kreiner G.E., Ashforth B.E., Sluss D.M.* Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives // *Organization Science*. 2006. Vol. 17. № 5.
16. *Meara H.* Honor in dirty work: The case of American meat cutters and Turkish butchers // *Work and Occupations*. 1974. Vol. 1. № 3.
17. *Meisenbach R.J.* Stigma Management Communication: A Theory and Agenda for Applied Research on How Individuals Manage Moments of Stigmatized Identity // *Journal of Applied Communication Research*. 2010. Vol. 38. № 3.
18. *Petrillo G.* The distant mourner: An examination of the American gravedigger // *Omega-Journal of Death and Dying*. 1989. Vol. 20. № 2.
19. *Rosecrance J.* The invisible horsemen: The social world of the backstretch // *Qualitative Sociology*. 1985. Vol. 8. № 3.
20. *Simpson R.L., Simpson I.H.* The psychiatric attendant: Development of an occupational self-image in a lowstatus occupation // *American Sociological Review*. 1959. Vol. 24. № 3.
21. *Sykes G.M., Matza D.* Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency // *American Sociological Review*. 1957. Vol. 22. № 6.
22. *Thompson W.E.* Handling the stigma of handling the dead: Morticians and funeral directors // *Deviant Behavior*. 1991. Vol. 12. № 4.
23. *Thompson W.E., Harred J.L.* Topless dancers: Managing stigma in a deviant occupation // *Deviant Behavior*. 1992. Vol. 13. № 3.
24. *Wacquant L.J.D.* The pugilistic point of view: How boxers think and feel about their trade // *Theory and Society*. 1995. Vol. 24. № 4.