

УДК 159.95

doi: 10.11621/vsp.2019.01.91

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДИНАМИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЕ

В. В. Барабанщикова

Актуальность исследования обусловлена становлением и развитием современных высокотехнологичных инновационных организаций, динамичной организационной средой и профессиональными стрессами, связанными с инертностью адаптационных процессов человека и вызывающими развитие профессиональных деформаций.

Цели. Теоретическое, методическое и эмпирическое обоснование направления исследований профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы.

Методики и выборка. В цикле эмпирических исследований приняли участие 927 профессионалов инновационной сферы. Для сбора данных применялись: методика ИДИКС А.Б. Леоновой; методики А.А. Гостева и В.В. Барабанщиковой, позволяющие выявить и оценить степень выраженности модально-специфичных профессиональных деформаций; методики психологической саморегуляции А.Б. Леоновой и А.С. Кузнецовой.

Результаты. Выявлены условия труда и особенности содержания профессиональной деятельности в инновационной сфере, которые определяют группу риска развития профессиональных деформаций различного рода. Выявлены предикторы формирования профессиональных деформаций субъекта труда в инновационной сфере, которыми выступили такие признаки переживания хронического профессионального стресса, как тревожность, общая астенизация, проявления агрессивных или депрессивных тенденций в поведении. Выявлены и проанализированы механизмы развития профессиональных деформаций и регуляции состояний профессионалов, особенности формирования обобщенного интегративного

Барабанщикова Валентина Владимировна — доктор психологических наук, доцент, зав. лабораторией психологии труда ф-та психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. *E-mail:* vvb-msu@bk.ru

ISSN 0137-0936 (Print) / ISSN 2309-9852 (Online)

<http://msupsyj.ru/>

© 2019 ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

образа собственного состояния участника тренинга психологической саморегуляции, а также профессиональные предпочтения того или иного метода управления своим состоянием на основе сформированных у профессионала адаптивных модально-специфичных профессиональных деформаций.

Выводы. Установлены основные закономерности возникновения профессиональных деформаций у специалистов инновационной сферы, проявляющиеся в последовательном накоплении эффектов острого профессионального стресса и формировании симптомокомплекса хронического профессионального стресса. Предложена модель развития как негативных, так и адаптивных профессиональных деформаций субъекта труда, закономерно складывающихся под влиянием приспособления личности к требованиям профессий инновационной сферы.

Ключевые слова: профессиональная деформация, функциональное состояние, профессиональный стресс, психологическая саморегуляция, профессионалы инновационной сферы.

Введение

В ответ на вызовы изменившегося в последние десятилетия общества в рамках общепринятой классификации профессий (Климов, 1996) развивается новый тип профессий, приспособленных под нужды современных инновационных организаций, — глобальных, гибких, высокотехнологичных. Условно обозначим их как «профессии инновационной сферы» (Барабанщикова, 2017). Они характеризуются такими чертами, как высокая индивидуализация и персонификация профессиональной ответственности; обязательное применение в профессиональной деятельности компьютерных и телекоммуникационных технологий; высокая мобильность профессионала.

Эти новые профессии неизбежно сталкиваются со сложностями и трудностями, присущими динамичной организационной среде. В них профессиональные стрессы становятся своеобразной нормой (почти инвариантным условием осуществления трудовой деятельности), а накапливающиеся от переживания стрессов эффекты могут приводить к развитию профессиональных деформаций (ПД) (Леонова, 2000).

Несмотря на то что ПД время от времени становились предметом психологического исследования, до сих пор нет единой точки зрения на их сущность, особенности развития и проявления. В психологии труда и смежных направлениях психологической науки уже достаточно давно анализируются такие «классические» ПД, как

синдром выгорания и поведение типа А (Бойко, 2005; Водопьянова, Старченкова, 2006, 2008; Орел, 2005; Bass, Wade, 1982; Maslach, 1998). Но наряду с ними существуют ПД, которые лишь относительно недавно стали объектом пристального психологического внимания, — прокрастинация, трудоголизм (Варваричева, 2010; Bakker, Leiter, 2010; Ferrari, Pychyl, 2000; Shaufeli, Bakker, 2004). Актуальность представленной работы заключается в необходимости системно проанализировать причины основных групп ПД, закономерности их развития и возможности оптимизации для тех профессионалов, чьи специализации, несмотря на их массовость и популярность, называются инновационными.

Говоря о ПД, мы прежде всего вспоминаем о профессиональных деструкциях. Однако важно понимать, что ПД не то же самое, что профессиональная деградация. Далее закономерно возникает вопрос: есть ли профессии, где определенные ПД становятся закономерным следствием профессионализации? И всегда ли ПД имеет однозначно деструктивный для работника характер?¹

Е.А. Климов подчеркивал, что «если существуют закономерно воспроизводящиеся факты в профессиональных особенностях в представлениях об окружающем мире, о субъекте, важно их описать и учитывать в связи с проблемой оптимизации межлюдских отношений, анализа и разумного преодоления конфликтов в сфере труда» (Климов, 1996, с. 258). Важно отметить, что Е.А. Климов предпочитал говорить именно о профессиональных особенностях, опосредующих восприятие профессионалом окружающей действительности, уходя от негативного коннотата, который привносит термин «деформация»². Все это позволяет обоснованно предположить, что ПД по сути представляют собой способ приспособления, адаптации профессионала к работе, причем эта адаптация может пойти как по деструктивному пути, разрушая профессиональное здоровье, так и по конструктивному, формируя адекватные реальности механизмы профессионализации. Предложенный Л.С. Выготским принцип развития как нельзя лучше объясняет данную идею: действительно, ПД могут быть рассмотрены как специфические новообразования, формирующиеся в ходе психического развития

¹ Например, исследования Э.Э. Сыманюк четко свидетельствуют о том, что эмоциональное выгорание у педагогов негативно сказывается на результатах их труда (Зеер, Сыманюк, 2005).

² Нужно признать, что в зарубежной литературе ПД не оцениваются как однозначно «плохие», а скорее понимаются как результат приспособления к определенным особенностям профессии (Bakker, Leiter, 2010).

личности в профессиональной деятельности, характеризующиеся необратимостью, определенной направленностью, надстраивающиеся над предшествующим опытом и имеющие количественные и качественные параметры (Выготский, 2000).

В настоящее время в отечественной психологии труда практически нет работ, которые бы системно поставили проблему ПД, описали бы особенности их генеза, проявлений и оценки. Как правило, эта проблема рассматривалась в отношении конкретных профессиональных групп: подавляющее большинство исследований посвящено работникам педагогического труда или сотрудникам правоохранительной сферы. Системные описания ПД у IT-специалистов, работающих удаленно, сотрудников колл-центров, операционистов в банках тем более отсутствуют, так как для этих представителей массовых профессий инновационной сферы пока не существует рецептов «правильного поведения».

Особо отметим, что профессиональную деятельность спортсменов мы также относим к группе профессий инновационной сферы. В современном мире крайне высока мобильность спортсменов-профессионалов — они с легкостью меняют города и страны, выступая за разные спортивные клубы. Высокий уровень спортивной подготовки немислим без компьютерных и телекоммуникационных средств и технологий (Ковалев и др., 2015). И так же, как любые другие профессии инновационной сферы, спорт отличается крайней индивидуализацией ответственности — как за победу, так и за поражение.

Обобщая вышесказанное, подчеркнем еще раз, что именно профессии инновационной сферы в настоящее время не в полной мере входят в фокус рассмотрения психологической науки. Поэтому данная работа представляет собой самостоятельное исследование, охватывающее профессии, условно называемые инновационными, и последовательно рассматривающее те ПД (как деструктивного, так и конструктивного типа), которые свойственны этим профессиям.

Цель настоящей работы состоит в теоретическом, методическом и эмпирическом обосновании направления исследований ПД в профессиях инновационной сферы.

Основная гипотеза: качественные особенности развития ПД в профессиях инновационной сферы обусловлены условиями реализации профессиональной деятельности и требованиями профессии, предъявляемыми к субъекту труда.

Метод и методики

С методологической позиции, в рамках которой выполнена данная работа, базовым источником развития различных ПД может считаться переживаемый работником профессиональный стресс, который понимается нами в русле парадигмы развиваемого А.Б. Леоновой (2000) регуляторного подхода. Важнейшая особенность этого подхода — его практическая направленность, применимость к созданию усовершенствованных психодиагностических методов, ориентированных на анализ структурных изменений в процессе обеспечения деятельности (Там же). В рамках регуляторной парадигмы накоплен широкий спектр психологических методов и технологий оптимизации состояний человека, направленных на повышение работоспособности и профилактику стресса посредством активизации внутренних ресурсов и формирования умений регулировать свое состояние в осложненных условиях профессиональной деятельности (Леонова, Кузнецова, 2009). С целью осуществления комплексной оценки синдромов профессионального стресса была разработана система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС) (Леонова, 2006), которая уже успела зарекомендовать себя на практике.

В описываемых далее исследованиях данная комплексная система была применена в совокупности с другими тестовыми методиками к различным контингентам профессионалов. В фокус внимания попали те профессии инновационной сферы, где традиционно высок уровень переживаемого стресса и можно обнаружить достаточно развитые симптомокомплексы различных ПД: это работа в колл-центре, которая является одним из наиболее стрессогенных видов труда; работа в банковской сфере в период экономических потрясений; профессиональная деятельность в условиях временных и информационных перегрузок; спорт высших достижений.

В цикле эмпирических исследований нами применялся комплекс методов, состоящий из нескольких групп диагностических методик и процедур анализа данных.

1. Методики оценки степени выраженности (а) профессионального стресса, (б) переживаемых ПД и (в) ресурсов их преодоления (Леонова, 2006).

2. Методики, позволяющие выявить и оценить степень выраженности модально-специфичных ПД, которые выступают как основа для выбора определенного метода саморегуляции и прогнозируют успешность его освоения (Барабанщикова, 2017; Леонова, Кузнецова, 2009).

3. Методики психологической саморегуляции, позволяющие осуществить оптимизирующее воздействие на состояние участника исследования (Леонова, 1984; Леонова, Кузнецова, 2009).

4. Методы многомерной статистической обработки результатов.

Результаты и обсуждение

1. Анализ профессионального стресса и ПД у банковских служащих

Одно из наших исследований (Барабанщикова, Кузьмина, 2010, 2011) проведено на контингенте банковских служащих в начальный период (первые 3 месяца) организационных преобразований в их банке. Выборку составили сотрудники разных должностных групп: операционисты, менеджеры ($n=437$). Новая трудовая ситуация, складывающаяся при реорганизации работы компании, требует от сотрудников дополнительных усилий для адекватного приспособления. Это приводит к формированию у них комплекса переживаний, характеризующих профессиональный стресс.

Исследование выявило единый паттерн реагирования банковских служащих на происходящие организационные изменения. Синдромы профессионального стресса оказались абсолютно идентичными у работников разных должностных групп: у всех были отмечены признаки нарастания острого стресса без перехода в хроническую стадию. В обследованной выборке сотрудников банка ПД не были выявлены. Это косвенно подтверждает гипотезу о том, что развитие ПД связано именно с накоплением эффектов острого профессионального стресса и переходом его в хроническую фазу. Потенциальная мотивация сотрудников (т.е. желание продолжать работать в данной организации) как ресурс преодоления острого профессионального стресса обусловлена ($R^2=0.434$ $p<0.0001$) справедливостью вознаграждения за труд, качеством социального климата в коллективе ($\beta = -0.219$, $p<0.0001$) и адекватностью поставленных профессиональных задач ($\beta = -0.427$, $p<0.0001$). В то время как условия труда не играют значимой роли ($\beta=0.075$, $p<0.214$), что объясняется спецификой экономической ситуации на рынке труда банковских служащих.

2. Анализ профессионального стресса и ПД у сотрудников справочных служб

Другая картина наблюдалась в случае длительного воздействия неблагоприятных факторов работы на сотрудников справочных служб — операторов контакт-центров ($n=317$) (Барабанщикова,

Епанчинцева, 2014; Барабанщикова и др., 2014). У них было зафиксировано наличие специфического синдрома профессионального стресса, уровень которого оценивался как выраженный, что проявлялось не только в острой, но и в хронической форме (у всех респондентов выражены признаки истощения, нарушения сна, тревожного и/или агрессивного поведения). У тех же операторов были выявлены выраженные признаки поведения типа А и синдрома выгорания. Это свидетельствует о том, что длительное влияние стресс-факторов негативным образом отразилось на поведенческих и личностных проявлениях обследованных работников контактного центра, сформировав определенные ПД: конкурентность, тревожность, эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений.

Нужно отметить, что появление у операторов таких поведенческих риск-факторов, как курение и/или употребление алкоголя отмечалось и в ранее проведенных исследованиях (Куваева, 2010). Но в выполненных нами исследованиях было обнаружено, что вынужденное непрерывное общение с незнакомыми людьми — клиентами — приводит у подавляющего большинства операторов справочных служб к появлению признаков синдрома выгорания, что ухудшает их отношения с клиентами, повышает количество конфликтов. Таким образом, создается «порочный круг», выйти из которого оператор может только за счет повышения эмоциональной устойчивости и устойчивости к стрессу.

Анализ ресурсов преодоления операторами профессионального стресса и ПД ($R^2=0.260$, $p<0.0001$) показал, что при достойной и справедливой оплате труда ($\beta = -0.374$, $p<0.001$) и благоприятном социально-психологическом климате ($\beta = -0.323$, $p<0.002$) сотрудник готов пренебречь условиями и недостатками в организации своей работы ($\beta = 0.064$, $p<0.6$). Данное решение не зависит от возраста, пола, стажа работы и уровня стрессоустойчивости работника. Полученные данные подтверждаются другими исследованиями в этой области и, по нашему мнению, отражают специфику современной кризисной ситуации в стране в целом и внутри профессий инновационной сферы, в частности.

Таким образом, накопленные эффекты переживания профессионального стресса способствуют формированию признаков деструктивных форм ПД. Переживание монотонии, пресыщения, острого стресса, утомления, неудовлетворенность условиями труда, негативное субъективное отношение к содержанию труда ведут к развитию признаков ПД — поведению типа А и синдрому выгорания в сочетании с рисками алкоголизации и табакокурения.

3. Анализ особенностей прокрастинации как специфичной ПД у членов проектных групп и у спортсменов

Еще один результат наших исследований говорит о том, что профессии инновационной сферы отличает риск развития такой ПД, как прокрастинация. Это проявляется в снижении надежности деятельности специалиста ввиду переживания им астенизации как симптома хронического профессионального стресса, в следовании стратегии избегания при принятии решения, сниженном контроле за действиями (Барабанищикова, Каминская, 2013; Барабанищикова и др., 2015; Барабанищикова, Марусанова, 2015).

Результаты исследования особенностей прокрастинации у членов виртуальных проектных групп (n=52) показали, что все они находятся в состоянии хронического стресса и склонны к прокрастинации. Данный результат полностью согласуется с предыдущими выводами, показавшими, что формирование ПД связано с переживанием хронической формы профессионального стресса. Все обследованные респонденты характеризовались выраженными проявлениями хронического стресса и склонностью к прокрастинации. Регрессионный анализ показал, что предикторами развития прокрастинации являются истощение как симптом хронического стресса и профессиональный стаж члена проектной группы. Можно заключить, что чем больший опыт работы имеет профессионал, тем проще ему сопротивляться прокрастинации, так как у более опытных специалистов уже сформированы эффективные способы регуляции своих состояний и поведения.

Исследования показывают, что проблеме прокрастинации в спорте высших достижений практически не уделяется внимания. Между тем цена промедления и откладывания выполнения профессиональных задач в спорте может оказаться очень высокой. Постоянно сталкиваясь с большими нагрузками, не только физическими, но и психологическими, спортсмен высокого уровня вынужден вырабатывать стратегию поведения для того, чтобы справиться с задачами, стоящими перед ним. Неправильная стратегия поведения может стоить ему карьеры. Прокрастинация — один из факторов, приводящих к ухудшению результата вплоть до полного исключения из деятельности. Это обуславливает необходимость изучения феномена прокрастинации в спорте.

При анализе феномена прокрастинации у спортсменов (n=121) выявлено, что чем большую склонность к прокрастинации имеют спортсмены, тем более выражены у них личностная тревожность

и нейротизм и тем меньшим контролем за действием при планировании они обладают.

Регрессионный анализ, проведенный по данным, полученным от представителей индивидуальных видов спорта, показал, что значимым предиктором прокрастинации у них (модель: $p=0.002$, скорректированный $R^2=0.368$) является ориентация на негативное прошлое ($p=0.007$, $\beta=0.495$). Это может объясняться переутомлением вследствие огромных физических и эмоциональных нагрузок. Кроме того, постоянное сравнение своих результатов с результатами конкурентов может приводить к обесцениванию собственных достижений. Многие спортсмены воспринимают второе место на соревнованиях как поражение. Это может стать причиной нежелания продолжать свою деятельность, а иногда и полного отказа от профессии, что обуславливает необходимость дальнейшего изучения предикторов прокрастинации в спорте и способов борьбы с данной ПД.

Иные результаты показал регрессионный анализ, проведенный по данным группы спортсменов командных видов спорта. В этой группе испытуемых значимыми предикторами прокрастинации (модель: $p=0.000$, скорректированный $R^2=0.581$) являются ориентация на негативное прошлое ($p=0.003$, $\beta=0.463$), контроль за действием при планировании ($p=0.05$, $\beta = -0.220$) и контроль за действием при реализации (при $p=0.003$, $\beta = -0.465$). Ориентация на негативное прошлое может объясняться тем, что спортсмены вынуждены большую часть времени тренироваться вместе с другими членами команды и помимо сравнения собственных результатов с результатами соперников они также все время сравнивают себя с товарищами по команде. Это может привести к снижению самооценки, так как темп освоения различных компонентов деятельности у спортсменов различается. Спортсмен, который отстает в освоении новых элементов, зачастую негативно оценивает свою деятельность, что может привести к желанию отложить задание или вовсе отказаться от него. И наоборот, спортсмен, который имеет более высокую скорость освоения новых элементов, ощущает давление, вызванное высокими ожиданиями со стороны тренера или других членов команды, и боязнь не оправдать эти ожидания, что в свою очередь может стать причиной прокрастинации. Для представителей командных видов спорта также значимым предиктором прокрастинации является контроль за действием при планировании и реализации, что может объясняться необходимостью согласования своих действий, планов и их реализации с другими членами команды.

4. Анализ адаптивных форм ПД (на материале спортивной деятельности)

Еще одно направление проведенных нами исследований посвящено адаптационным эффектам ПД как основе формирования программ управления состоянием профессионала (Барабанищикова, 2017; Кузнецова и др., 2008). Здесь основное внимание было уделено позитивным (адаптивным) формам ПД, чье изучение практически никогда не становилось предметом психологических исследований.

Анализ релевантных виду спорта позитивных ПД, развивающихся у спортсменов в процессе профессионализации, показал, что доминирующая сенсорная модальность образной сферы представляет собой специфическую форму ПД, играющую важную инструментальную роль, способствующую формированию обобщенного полимодального образа актуально переживаемого человеком ФС. Активизация образов-представлений доминирующей у человека сенсорной модальности — один из механизмов оптимизации состояния. Учет индивидуально предпочитаемой сенсорной модальности в образной сфере позволяет в полной мере задействовать специфические приемы достижения релаксационного состояния, включенные в структуру конкретных методик психологической саморегуляции: приемы методики нервно-мышечной релаксации ориентированы на формирование кинестетического образа (тепла, легкости/тяжести, расслабления в мышцах); приемы методики сенсорной репродукции исходно опираются на формирование визуального образа-представления зрительной картины полноценного отдыха.

Показано, что бокс и дзюдо предъявляют высокие требования к уровню развития различных модальностей образной сферы — соответственно зрительной (бокс) и кинестетической (дзюдо). Чисто внешне в данных видах спорта задачи и результаты деятельности спортсменов кажутся сходными: и бокс, и дзюдо относятся к единоборствам, что объясняет их родство. Однако по содержанию имеет место коренное различие между ними, которое заключается в предмете деятельности боксеров и дзюдоистов во время поединка. Оно состоит в ориентации на получение преимущественно зрительной или кинестетической информации о противнике в процессе боя. Если на этапе решения общих спортивных задач (интенсивная физическая подготовка, овладение навыками саморегуляции, обязательными для спортсменов высшей квалификации) предмет деятельности боксеров и дзюдоистов одинаков, то в ситуации собственно

ведения боя предметная направленность действий обеспечивается информацией, получаемой по каналам разных сенсорных модальностей. В деятельности боксеров основным является получение точной зрительной информации, что объясняется необходимостью «держаться на расстоянии» между собой и противником и наблюдать за его поведением, прогнозируя дальнейшие действия. Для дзюдоистов важна опора на кинестетическую информацию, так как их схватка протекает почти все время в непосредственном контакте с соперником — так называемом контактном бою. Эти различия предполагают формирование адаптивных модально-специфичных ПД, выступающих в качестве механизмов регуляции деятельности и основывающихся на разных формах представлений образа соревновательной ситуации.

Результаты исследования роли модально-специфичных ПД в программах саморегуляции профессионалов показали, что в случае применения методики психологической саморегуляции, релевантной доминирующей сенсорной модальности в образной сфере спортсмена, имеет место генерализованный эффект, отражающий положительную динамику ФС на разных уровнях его проявления. В случае применения иррелевантной методики позитивный эффект воздействия сеанса психологической саморегуляции носит фрагментарный характер. Таким образом, активизация доминирующей сенсорной модальности образной сферы представляет собой тренируемый в процессе профессионализации навык, развивающийся в ответ на адресные требования деятельности. Соответственно при подготовке и реализации индивидуализированных программ психологической саморегуляции необходимо опираться на доминирующую сенсорную модальность как адаптивную форму ПД, релевантную содержательной специфике профессиональной деятельности участников тренинга.

Заключение

Представленный цикл исследований обрисовывает новое направление в психологии труда, основанное на развитии представлений А.Б. Леоновой о профессиональном стрессе, — изучение ПД у специалистов инновационной сферы. Являясь фактически неотъемлемыми элементами профессионализации, ПД работника играют огромную роль в жизни любой современной организации. Именно ПД персонала могут стать как причиной краха компании, будучи деструкторами профессиональной деятельности, так и поводом для

экономического взлета — в случае эффективного использования адаптивного потенциала некоторых форм ПД. В данной работе основное внимание, безусловно, уделялось деструктивным ПД, снижающим качество жизни и здоровья субъекта труда. Однако в противовес подавляющему большинству современных исследований нам удалось показать и позитивную роль, которую играют адаптивные формы ПД.

Таким образом, на основании результатов проведенного цикла теоретико-эмпирических исследований можно сделать следующие выводы.

1. Особенности современного общества и организаций, характерных для постиндустриального этапа развития общества, определяют ряд специфических черт, позволяющих выделить группу профессий инновационной сферы. Основными чертами таких профессий являются: индивидуализация профессиональной ответственности, применение в профессиональной деятельности компьютерных и телекоммуникационных технологий, высокая мобильность профессионала.

2. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы отражают ситуацию развития деструктивных или адаптивных механизмов реализации профессиональной деятельности у субъекта труда.

3. Деятельность спортсменов в области спорта высших достижений может быть отнесена к группе профессий инновационной сферы ввиду соответствия выделенным критериям.

4. Основным предиктором развития профессиональных деформаций в профессиях инновационной сферы является переживаемый субъектом труда хронический профессиональный стресс.

5. Прокрастинация, или откладывание решения профессиональных задач, относится к формам профессиональных деформаций, характерных для группы профессий инновационной сферы. Прокрастинация как паттерн рабочего поведения профессионала является фактором риска снижения его надежности.

6. Доминирующая сенсорная модальность образной сферы выступает как адаптивная модально-специфичная профессиональная деформация, задающая направление формированию у субъекта деятельности интегративного полимодального образа собственного состояния. Актуализация доминирующей сенсорной модальности образной сферы — тренируемый навык, выступающий как профессионально важное качество в разных видах труда, в частности в спорте высших достижений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барабанищикова В.В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности. М.: Когито-Центр, 2017.

Барабанищикова В.В., Епанчинцева А.В. Роль стабильности рабочих нагрузок в формировании функционального состояния сотрудников колл-центров // Экспериментальная психология. 2014. № 2. С. 113—127.

Барабанищикова В.В., Иванова С.А., Федотова Т.М. Синдром профессионального стресса в структуре деятельности операторов справочных служб // Мир образования — образование в мире. 2014. № 3. С. 174—186.

Барабанищикова В.В., Каминская Е.О. Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп // Национальный психологический журнал. 2013. № 2 (10). С. 43—51.

Барабанищикова В.В., Климова О.А., Останина М.В. Феномен прокрастинации в деятельности спортсменов индивидуальных и командных видов спорта // Национальный психологический журнал. 2015. № 3. С. 91—104.

Барабанищикова В.В., Кузьмина Н.В. Анализ профессионального стресса банковских служащих в период адаптации к организационным изменениям // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: Материалы II межрегиональной научно-практической конференции (Кн. 2). М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. С. 46—48.

Барабанищикова В.В., Кузьмина Н.В. Особенности профессионального стресса банковских служащих в период адаптации к организационным изменениям // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. Казань: Казан. ун-т, 2011. Вып. 8. С. 163—182.

Барабанищикова В.В., Марусанова Г.И. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности // Национальный психологический журнал. 2015. № 4. С. 130—140.

Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб.: Сударыня, 2005.

Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121—131.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2006.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. СПб.: Питер, 2008.

Выготский Л.С. Психология. М.: Эксмо, 2000.

Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. Екатеринбург: Деловая книга, 2005.

Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996.

Ковалев А.И., Меньшикова Г.Я., Климова О.А., Барабанищикова В.В. Содержание профессиональной деятельности как фактор успешности применения технологий виртуальной реальности // Экспериментальная психология. 2015. № 2. С. 45—59.

Кубаева И.О. Профессиональный стресс у операторов контакт-центров // Известия Уральского государственного университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2010. № 4 (81). С. 88—94.

Кузнецова А.С., Барабанищикова В.В., Злоказова Т.А. Эффективность психологических средств произвольной саморегуляции функционального состояния // Экспериментальная психология. 2008. № 1. С. 102—130.

Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.

Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2000. № 3. С. 4—21.

Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2006.

Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2009.

Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.

Bakker A.B., Leiter M.P. Work engagement: a handbook of essential theory and research. N.Y.: Psychology press, 2010.

Bass C., Wade C. Type A behaviour: not specifically pathogenic? // The Lancet. 1982. Vol. 320. N 8308. С. 1147—1150. doi.org/10.1016/S0140-6736(82)92798-2

Ferrari J.R., Pychyl T.A. Procrastination: Current issues and new directions. (Special Issue) // Journal of Social Behavior and Personality. 2000. Vol.15. N 5. P. 197—202.

Maslach C.A. Multidimensional theory of burnout // Theories of Organizational Stress / Ed. by C.L. Cooper. Oxford, UK: Oxford University Press, 1998. P. 68—85.

Schaufeli W.B, Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25. Is. 3. P. 293—315. doi.org/10.1002/job.248

Поступила в редакцию 17.12.18

Принята к публикации 24.12.18

EMPLOYEES' PROFESSIONAL DEFORMATIONS IN DYNAMIC ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Valentina V. Barabanshchikova

Lomonosov Moscow State University, Faculty of Psychology, Moscow, Russia

Abstract

Relevance of the research is based on the development of modern technological innovative organizations, dynamic organizational environment and job stressors connected with inaction of human adoptive processes which provoke professional deformations in employees.

Objective. To provide theoretical, methodological and empirical base of professional deformations' research in innovative sphere professions as the situation of development of destructive or adoptive job performance mechanisms.

Methodology. 927 subjects, innovative sphere professionals, took part in the study. To obtain data were used: Managerial Stress Survey (Leonova, 2006); means to assess the modality specific professional deformations as a base of self-management programs; psychological self-regulation methods.

Results. It was found the job conditions and job content in innovative sphere professions that predicted the risk group of professional deformations' development. Chronic professional stress manifestations (anxiety, exhaustion, aggressive and depressive behavior tendencies) were found as predictors professional deformations in innovative sphere employees. The mechanisms of modality specific professional deformations were analyzed; the effectiveness of different integrative image based psychological self-regulation methods is connected with adoptive modality specific professional deformations in innovative sphere employees.

Conclusions. The principle of professional deformations' development in innovative sphere employees is based on cumulative effect of acute job stress and chronic job stress syndrome. Destructive professional deformations and adoptive modality specific professional deformations in employees develop on the influence of job demands in innovative sphere professions.

Key words: professional deformations, functional state, job stress, psychological self-regulation, innovative sphere professionals.

References

Bakker, A.B., Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. N.Y.: Psychology press.

Barabanshchikova, V.V. (2017). *Professional'nye deformacii specialista v innovacionnyh vidah deyatel'nosti* [Professional deformation specialist in innovative activities]. Moscow: Kogito-Centr.

Barabanshchikova, V.V., Epanchineva, A.V. (2014). Rol' stabil'nosti rabochih nagruzok v formirovanii funktsional'nogo sostoyaniya sotrudnikov koll-centrov. *Eksperimental'naya psihologiya* [Experimental Psychology], 2, 113—127.

Barabanshchikova, V.V., Ivanova, S.A., Fedotova, T.M. (2014). Sindrom professional'nogo stressa v strukture deyatel'nosti operatorov spravochnyh sluzhb. *Mir obrazovaniya — obrazovanie v mire* [The world of education - education in the world], 3, 174—186.

Barabanshchikova, V.V., Kaminskaya, E.O. (2013). Fenomen prokrastinacii v deyatel'nosti chlenov virtual'nyh proektnykh grupp. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 2 (10), 43—51.

Barabanshchikova, V.V., Klimova, O.A., Ostanina, M.V. (2015). Fenomen prokrastinacii v deyatel'nosti sportsmenov individual'nyh i komandnyh vidov sporta. *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 3, 91—104.

Barabanshchikova, V.V., Kuz'mina, N.V. (2010). Analiz professional'nogo stressa bankovskih sluzhashchih v period adaptacii k organizacionnym izmeneniyam. In: *Prikladnaya psihologiya kak resurs social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii v usloviyah preodoleniya global'nogo krizisa: Materialy 2 mezhtsebnogo nauchno-prakticheskogo konferencii (Kn. 2)* [Applied psychology as a resource for the socio-economic development of Russia in the context of overcoming the global crisis: Materials 2 interregional scientific-practical conference (Book 2, pp. 46—48)]. Moscow: MSU Press.

Barabanshchikova, V.V., Kuz'mina, N.V. (2011). Osobennosti professional'nogo stressa bankovskih sluzhashchih v period adaptacii k organizacionnym izmeneniyam. In A.O. Prohorov (ed.), *Psihologiya psihicheskikh sostoyanij* [Psychology of mental states] (Is. 8, pp. 163—182). Kazan': Kazan. un-t.

Barabanshchikova, V.V., Marusanova, G.I. (2015). Perspektivy issledovaniya fenomena prokrastinacii v professional'noj deyatel'nosti. *Natsional'nyy psikhologicheskij zhurnal* [National Psychological Journal], 4, 130—140.

Bass, C., Wade, C. (1982). Type A behaviour: not specifically pathogenic? *The Lancet*, 320, 8308, 1147—1150. doi.org/10.1016/S0140-6736(82)92798-2

Bojko, V.V. (2005). *Sindrom emocional'nogo vygoraniya v professional'nom obshchenii* [Burnout syndrome in professional communication]. St. Petersburg: Sudarynya.

Ferrari, J.R., Pychyl, T.A. (2000). Procrastination: Current issues and new directions. (Special Issue). *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 5, 197—202.

Klimov, E.A. (1996). *Psihologiya professionala* [Psychology of a professional]. Moscow: Institut prakticheskoi psihologii; Voronezh: MODEK.

Kovalev, A.I., Men'shikova, G.Ya., Klimova, O.A., Barabanshchikova, V.V. (2015). Soderzhanie professional'noj deyatel'nosti kak faktor uspešnosti primeneniya tekhnologij virtual'noj real'nosti. *Eksperimental'naya psihologiya* [Experimental Psychology], 2, 45—59.

Kuvaeva, I.O. (2010). Professional'nyj stress u operatorov kontakt-centrov. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 1. Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury* [News of the Ural State University. Series 1. Problems of education, science and culture], 4 (81), 88—94.

Kuznetsova, A.S., Barabanshchikova, V.V., Zlokazova, T.A. (2008). Effektivnost' psihologicheskikh sredstv proizvol'noj samoregulyacii funkcional'nogo sostoyaniya. *Eksperimental'naya psihologiya* [Experimental Psychology], 1, 102—130.

Leonova, A.B. (1984). *Psihodiagnostika funkcional'nyh sostoyanij cheloveka* [Psychodiagnosics of human functional states]. Moscow: MSU Press.

Leonova, A.B. (2000). Osnovnye podhody k izucheniyu professional'nogo stressa. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psihologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 3, 4—21.

Leonova, A.B. (2006). Metodika integral'noj diagnostiki i korrekcii professional'nogo stressa (IDIKS): metodicheskoe rukovodstvo. St. Petersburg: IMATON.

Leonova, A.B., Kuznetsova, A.S. (2009). *Psihologicheskie tekhnologii upravleniya sostoyaniem cheloveka* [Psychological technologies of human condition management]. Moscow: Smysl.

Maslach C.A. (1998). Multidimensional theory of burnout. In C.L. Cooper (ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68—85). Oxford, UK: Oxford University Press.

Orel, V.E. (2005). *Sindrom psicheskogo vygoraniya lichnosti*. Moscow: Publisher «Institute of Psychology RAS».

Schaufeli, W.B, Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 3, 293—315. doi.org/10.1002/job.248

Varvaricheva, Ya.I. (2010). Fenomen prokrastinacii: problemy i perspektivy issledovaniya. *Voprosy psihologii* [Psychology Issues], 3, 121—131.

Vodop'yanova, N.E., Starchenkova, E.S. (2006). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. St. Petersburg: Piter.

Vodop'yanova, N.E., Starchenkova, E.S. (2008). *Sindrom vygoraniya* [Burnout syndrome]. St. Petersburg: Piter.

Vygotsky, L.S. (2000). *Psihologiya* [Psychology]. Moscow: Eksmo.

Zeer, E.F., Symanyuk, E.E. (2005). *Psihologiya professional'nyh destrukcij* [Psychology of professional destructions]. Ekaterinburg: Delovaya kniga.

Original manuscript received December 17, 2018

Revised manuscript accepted December 24, 2018