

УДК 159.923

Е. М. Семёнова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный социальный университет», филиал в г. Минске, ул. Народная, 21, 220 107 Минск, Республика Беларусь, +375 (44) 712 58 37, sem507@mail.ru

ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Обсуждается проблема взаимодействия профессии и личности, проявляющегося в конструктивных и деструктивных вариантах профессионального развития. Новизна обсуждаемой проблемы определяется недостатком системных исследований профессионального и личностного развития специалиста в процессе профессионализации. Представлены результаты исследования некоторых личностных детерминант профессиональных деформаций (рефлексивность, ригидность мышления) и синдрома психического выгорания у представителей социэкономических профессий с разным стажем работы.

Ключевые слова: профессиональные деформации; социэкономические профессии; детерминанты; взаимодействие профессии и личности.

Рис. 3. Библиогр.: 11 назв.

E. M. Syemyenova

Russian State Social University, 21 Narodnaya Str., 220107 Minsk, of the Republic of Belarus, +375 (44) 712 58 37, sem507@mail.ru

DEFORMATION OF THE PERSONALITY OF SOCIONOMIC JOBS REPRESENTATIVES AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONALIZATION

In the article there have been presented the results of research on the features of manifesting some personal determinants of professional deformations (reflexivity, rigid thinking) by the representatives of socioeconomic professions, as well as the link between the phenomenon under study and the indicators of emotional burnout syndrome. In the research the respondents with different work experience had differences in the manifestations of professional deformations. It was concluded that the tendency to deform a personality tends to peak out after 10 years of work record. Some general recommendations aimed at the prevention of professional deformations are recognition and understanding of the professional development shifts, mastering the mental flexibility and creative potential.

Key words: professional deformations; socioeconomic professions; determinants; the interaction of a job and a personality.

Fig. 3. Ref.: 11 titles.

Введение. В современном обществе профессиональная самореализация играет важную роль в процессе развития полноценной личности. Актуальными становятся проблемы процесса профессионализации работника. Профессиональный путь личности состоит из многих этапов, отличается неравномерностью и гетерохронностью, может быть

конструктивным (возникновение новообразований, совершенствование знаний, умений и навыков) и деструктивным по своей сути. В конструктивном ключе человек-профессионал выступает как здоровая гармоничная личность, с минимальными психологическими тратами на профессиональные (жизненные) кризисы и возможные деформации.

Низкая мотивация и неразвитость профессионально важных качеств к определённой профессии ведут к профессиональным деструкциям — изменениям сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающимся на продуктивности труда, работоспособности человека, проявляющимся в негативных личностных изменениях.

Деструктивные формы профессионального развития сопровождаются психическим выгоранием, хронической усталостью и наиболее выражены в социономических профессиях, предполагающих субъектно-субъектные отношения в профессиональной деятельности, работу с людьми и оказание им помощи, что накладывает определённый «отпечаток» на личность профессионала. Личность перестаёт соответствовать профессиональным нормам специалиста, происходит разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения, утрата навыков взаимодействия, рост конфликтности, несовместимости. Установлено, что существуют качества личности, лежащие в основе психологической устойчивости специалиста к негативным явлениям профессионального развития и затрудняющие возникновение профессиональных деструкций. В данном исследовании выявлялись особенности проявлений некоторых личностных детерминант профессиональных деформаций и их взаимосвязь с симптомами эмоционального выгорания у представителей социономических профессий с разным стажем трудовой деятельности. В качестве личностных переменных были использованы рефлексивность, ригидность мышления, а также показатели профессионального выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личностных достижений).

Методология и методы исследования.

Методологической основой данного исследования являются теории и взгляды на проблему профессиональных деформаций и профессионального выгорания, представленные

в работах учёных, изучающих профессиональное развитие личности (С. П. Безносков, В. В. Бойко, Н. Е. Водопьянова, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, К. Маслач, Л. М. Митина, В. Е. Орёл, Ю. П. Поваренков, Е. Л. Старченкова, Э. Э. Сыманюк) [1]. Исследуя проблему личностных детерминант профессиональных деформаций, мы базировались на работах учёных, внёсших существенный вклад в изучение феномена рефлексии (А. В. Карпов, В. Лефевр, А. С. Шаров, Г. П. Щедровицкий) [2] и гибкости мышления (Д. Б. Богоявленская, Ф. Вильямс, Дж. Гилфорд, В. Н. Дружинин, Е. Торренс, Е. Е. Туник) [3]. Изучая проблему ригидности мышления, мы опирались на работы Г. В. Залевского, где ригидность представлена как свойство мышления, противостоящее гибкости, креативности, подвижности [4].

Главным в исследовании являлось определение особенностей проявлений личностных детерминант профессиональных деформаций у представителей социономических профессий на разных этапах профессионализации. Для решения задач исследования на эмпирическом уровне применялись методы сбора данных (тестирование), математическо-статистические методы: описательная статистика, корреляционный анализ по методу Пирсона, сравнительный анализ данных по *t*-критерию Стьюдента, методы интерпретации данных. Статистический анализ полученных данных проводился с помощью пакета программы Statistica 6.0.

Исследование личностных детерминант деформаций специалистов социономических профессий проводилось по опросникам: методика «Оценка рефлексивности» (А. В. Карпов); «Определение лабильности—ригидности мыслительных процессов» (А. Лачинс). Выраженность симптомов профессионального выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личностных достижений) оценивалась по опроснику «Методика диагностики профессионального выгорания» (МВИ) (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой, Е. Старченковой).

Организация и результаты исследования. Научный и практический интерес к синдрому выгорания обусловлен тем, что данный синдром является непосредственным проявлением всё возрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью функционирования организации в целом.

Синдром психического выгорания — реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности, процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения и физического утомления [5].

Основоположник идеи выгорания социальный психолог Кристина Маслач определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, включающий развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам. Она подчёркивает, что выгорание — это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением [6].

В отечественных работах авторами используются разные варианты перевода английского термина “burnout”: «эмоциональное сгорание» (Т. В. Форманюк), «эмоциональное выгорание» (В. В. Бойко) и «эмоциональное перегорание» (В. Д. Вид, Е. И. Лозинская), «психическое выгорание» (Н. Е. Водопьянова, В. Е. Орёл) и «профессиональное выгорание» (Т. Н. Ронгинская) [7]. Эти понятия не идентичны, в их основе лежат сходные механизмы, они являются синонимичными.

Резюмируя исследования синдрома выгорания, можно заключить, что он относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой многомерный конструкт, набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями.

Теоретический анализ литературы позволил систематизировать сведения о синдроме эмоционального выгорания, накопленные отечественной и зарубежной психологической наукой. Выгорание начинается с внутреннего психического напряжения и является результатом противоречия между ожиданиями, идеалами, желаниями личности и требованиями профессии. Начинается данный процесс с появления чувства неудовлетворённости своей работой, постепенно это чувство усиливается, и со временем любая мысль о работе приобретает негативный характер. Находясь на работе, человек постоянно испытывает чувство психического напряжения, приобретающее характер хронического стресса. Ежедневная работа с постоянной перегрузкой ведёт к накоплению последствий стрессов и истощению запаса жизненной энергии человека.

Отличительный признак выгорания — его принадлежность к профессиональной деятельности. Это результат профессиональных проблем (по К. Маслач) [8]. Выгорание возникает как следствие профессиональных стрессов и оказывает мощный отрицательный эффект на профессиональную деятельность и особенности поведения профессионалов. Это выражается в интенсивном характере воздействия на здоровье работника (по мере того, как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, ухудшается его здоровье), снижении экономических показателей профессиональной деятельности. У сгоревших на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшается качество и производительность труда.

Чаще всего профессиональное выгорание определяют в контексте эмоционального истощения, деперсонализации и редукации профессиональных достижений. Эмоциональное истощение — это чувство эмоционального опустошения и усталости, которое возникает при избыточной рабочей нагрузке, когда эмоциональные ресурсы человека оказываются исчерпанными и он чувствует себя неспособным

адекватно эмоционально реагировать. Деперсонализация — тенденция развивать негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие его, защита от негативных эмоциональных переживаний путём обращения с учеником (воспитанником, клиентом, пациентом) как с объектом. Редукция профессиональных достижений проявляется в возникновении у работника чувства некомпетентности и неуспешности в своей профессиональной деятельности, в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, способностей и обязанностей [9].

На данный момент времени профессиональное выгорание рассматривается как форма профессиональной деформации личности, которое отрицательно сказывается на эффективности профессиональной деятельности и межличностном взаимодействии [10].

В нашем исследовании как одна из профессионально значимых детерминант также для развития/неразвития профессиональных деструкций у представителей социэкономических профессий рассматривается феномен рефлексии. Так, А. В. Карпов пишет: «Способность к рефлексии можно понимать как умение реконструировать и анализировать понимаемый в широком смысле план построения собственной или чужой мысли; как умение выделять в этом плане его состав и структуру, а затем объективировать их, прорабатывать соответственно ставящимся целям» [11, с. 121]. Он делает научную классификацию по временному принципу и выделяет три вида рефлексии. Ситуативная рефлексия является основой адаптивного поведения. При данном типе рефлексии человек осознаёт себя в конкретной ситуации и формирует модели поведения, свойственные ей, также осознаётся текущая деятельность и анализируется происходящее. Второй вид рефлексии — ретроспекция. Человек осмысливает и анализирует прошлый опыт, выявляя какие-либо ошибки и неудачи, пытаясь конструктивно избежать соответствующих ситуаций. Здесь вступает в силу перспектив-

ная рефлексия, основой которой является планирование деятельности [12]. Феномен рефлексии не так прост, как может показаться на первый взгляд. Интерес к феномену рефлексии не угасает, поскольку данное знание имеет прикладной характер. Рефлексия является собой механизм осознания, следовательно, она может служить детерминантой конструктивного развития личности, а именно для её адаптивности, пластичности или гибкости.

Также в работе мы обращаемся к феномену ригидности мышления. Каждый человек, находясь на определённой должности (в какой-либо профессии), выполняет набор некоторых действий, которые являются однообразными и повторяются изо дня в день. Человек приспосабливается к этой модели поведения, и данные действия откладываются в его сознании в виде стереотипов. Это формирует и деятельностьные, и стереотипы механизмов мышления, что впоследствии отражается и на поведении профессионала, в том числе и вне рамок профессии.

Ригидность обычно изучают в когнитивно-стилевом контексте, причём рассматривают как параметры «ригидность/гибкость». Так, М. В. Прохорова отмечает, что «ригидность/гибкость» определяет условия формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности, а именно детерминирует успешность профессиональных действий [13]. Причём как первое, так и второе соответствует успешности деятельности. Некий стереотип важен для выполнения конкретной деятельности (на станке, например), но также важно умение адекватно реагировать на непредвиденные ситуации деятельности.

Эмпирическую базу исследования составили представители социэкономических профессий (преподаватели учреждений высшего образования, учителя школ, воспитатели детских садов) г. Саратова в количестве 60 человек (59 женщин и 1 мужчина), в возрасте от 17 до 69 лет. Выборка была разбита на 6 подгрупп по периодам стажа работы: 1—2 года, 3—5 лет, 6—10 лет, 11—15 лет, 16—20 лет и свыше 20 лет рабочего стажа.

В результате анализа полученных данных по методике оценки рефлексивности А. В. Карпова было выявлено, что уровень рефлексивности опрошенных повышается с ростом стажа профессиональной деятельности (рисунок 1). Установлено, что уровень рефлексии снижается в период от 10 до 15 лет трудового стажа, т. е. тенденции к деформациям личности начинают проявляться после 10 лет работы. В данный период времени у человека снижается потребность в самоанализе, поскольку выполняемая работа уже не нова, старые шаблоны (как считают многие) по-прежнему работают. Многие педагоги в данные жизненные периоды начинают говорить о том, что нынешнее поколение не такое хорошее, как предыдущее. Субъекты труда, профессиональные требования в современных социально-экономических условиях действительно быстро меняются, и работнику необходимо постоянно подстраиваться под новые жизненные обстоятельства, используя для этого механизмы рефлексии. Как бы заново осознавая себя, свою профессиональную деятельность, окружающий мир, человек понимает, что многое в его жизни и деятельности в самом деле

меняется, окружающие не «плохие», они просто стали другими, следовательно, измениться необходимо и себе самому.

После проведения анализа данных по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой было выявлено, что тенденции профессионального выгорания ярко проявляются при профессиональном стаже 10—15 лет.

Выраженность профессионального выгорания у представителей социномических профессий представлена наглядно (рисунок 2). Самый высокий показатель по шкале «эмоциональное истощение» — у работников со стажем от 10 до 15 лет, что свидетельствует о проявлении профессиональных деформаций (деструкций) на этом этапе профессионализации. Однако так же близки к этому показателю и работники со стажем от 16 до 20 лет, т. е. данная деструкция может проявляться на протяжении многих лет, пока человек снова не начнёт осознавать свою личностную и профессиональную значимость (см. рисунок 1, показатели стажа 16—20 лет).

По шкале деперсонализации самым высоким уровнем представлена деформация

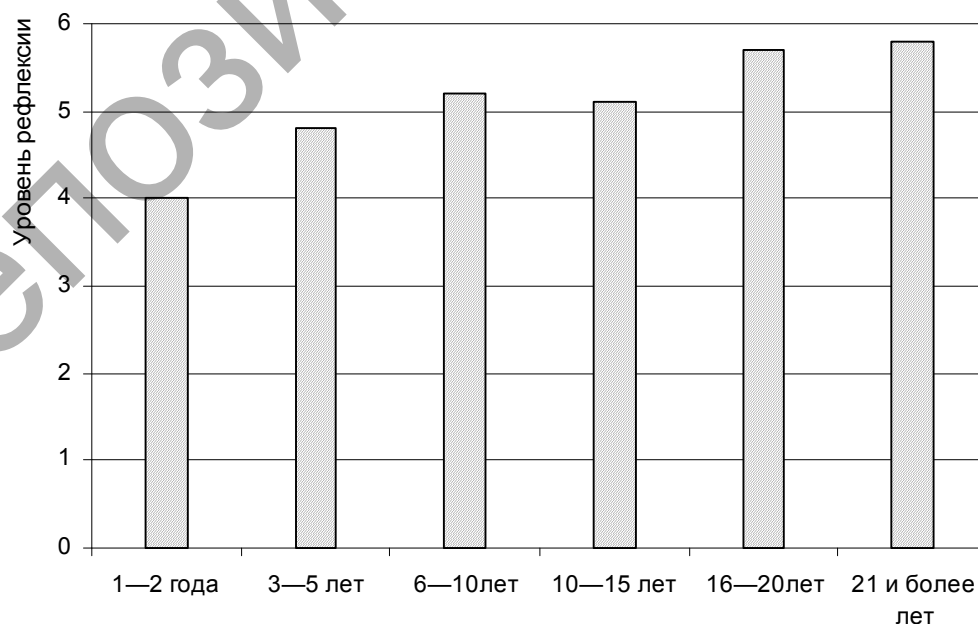


Рисунок 1. — Уровень рефлексии у представителей социномических профессий в зависимости от стажа работы

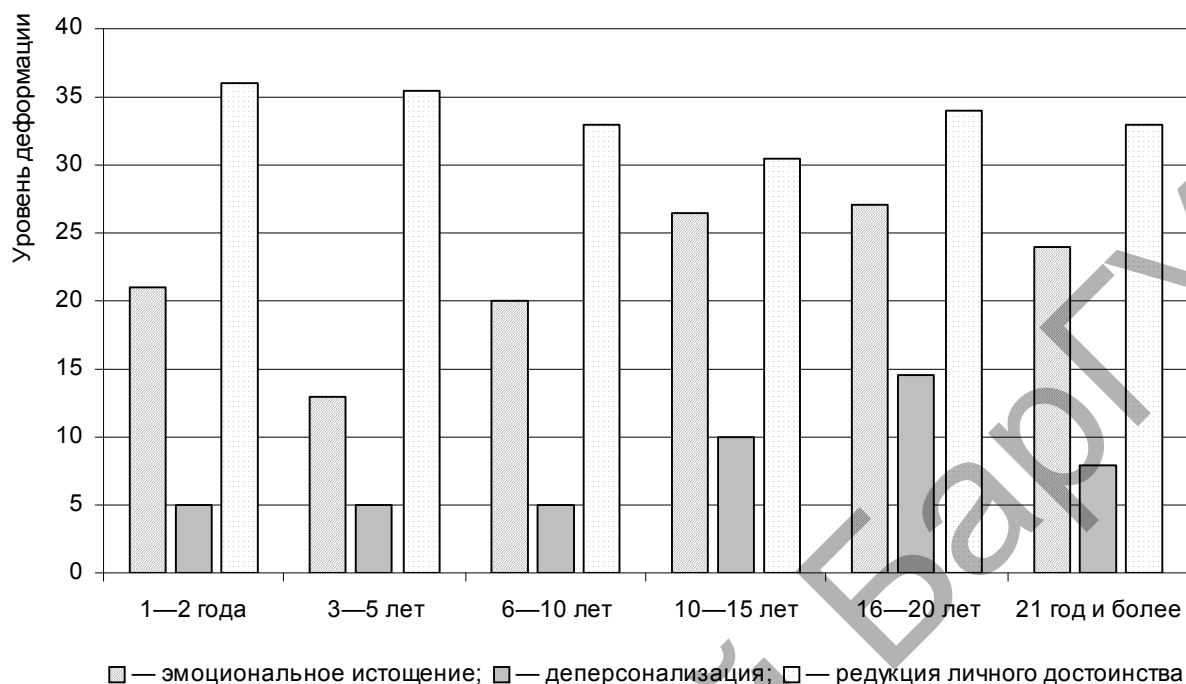


Рисунок 2. — Выраженность профессионального выгорания у представителей социэкономических профессий с разным стажем работы

у работников со стажем 16—20 лет. На данном этапе мы можем считать человека профессионалом своей деятельности. Пройдя через эмоциональное истощение (см. рисунок 2, шкала 1), человек осознаёт себя таковым и начинает относиться к людям не так, как прежде. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, в других — усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, воспитанникам.

Шкала «редукция личностных достижений» самыми высокими баллами представлена у работников со стажем от 1 до 10 лет. Человеку нравится работать на своей работе, он любит и ценит её и самого себя. На начальных этапах профессионализации это необходимая составляющая, поскольку, как было выявлено ранее, рефлексивный компонент здесь играет незначительную роль, а положительная оценка самого себя и работы имеет мотивирующее значение. Относительно низкие показатели мы можем увидеть у людей со стажем работы от 10 до 15 лет, что снова свидетельствует о проявлении

деформирующих тенденций именно в этот период. Трудовая деятельность в данный период времени уже не считается такой значимой, как была прежде. Работа становится рутинной. Человек, работающий на одном месте более 10 лет, знает об организации практически всё (историю, подразделения, функции всех сотрудников и т. д.), нет ничего нового, каждый день всё происходит по старой схеме. Самое негативное заключается в том, что работа, связанная с людьми, становится монотонной, т. е. шаблонной. Основная причина влияния отрицательных тенденций монотонной работы на сотрудника — то, что нормальный индивидуум не в состоянии вынести рабочий цикл, длящийся максимум несколько минут и повторяющийся часы, месяцы, годы или всю рабочую жизнь. Такие состояния не являются естественными для живой природы. Жизнь состоит из случайных движений, которые непрерывно взаимодействуют друг с другом. Условия бесконечно повторяющейся работы противоречат биологическим и психологическим движениям. Таким образом, монотонная

работа (без мотивации) может привести к развитию депрессивных тенденций, а это — спровоцировать профессиональное выгорание личности [11].

Рассмотрим проявления ригидности мышления у опрошенных нами респондентов (рисунок 3). Явные проявления ригидности особенно заметны в период стажа работы от 10 до 15 лет. Данный факт доказывает нам, что деформирование личности профессионала происходит именно в этот период профессионализации. Интересны показатели ригидности у людей со стажем 3—5 лет. У них данный показатель немного выше нормы, это может говорить о том, что человек, освоивший какую-либо деятельность, привыкает выполнять данный стереотип действий (поведения). Однако, переходя на следующий этап профессионализации, работник начинает осознавать стереотипность данных действий (см. рисунок 1, рефлексия на высоком уровне). И, следовательно, ригидность мышления постепенно угасает (см. рисунок 3).

Результаты исследования и их обсуждение. В ходе проведённого корреляционного анализа полученных данных мы обнаружили

отрицательную взаимосвязь средней силы по критерию рефлексивности и суммарного показателя профессионального выгорания (r составляет $-0,3$; $p \leq 0,01$). Значит, что чем выше уровень развития рефлексивности у человека, тем ниже степень его выгорания и тем проще ему будет предотвратить его развитие. Также мы обнаружили положительную умеренную взаимосвязь ригидности и итогового показателя профессионального выгорания ($r = 0,32$; $p \leq 0,05$). Из этого можно сделать вывод, что ригидность мышления ярко проявляется при высоких показателях профессионального выгорания.

В ходе проведённого статистического анализа данных (с использованием t -критерия Стьюдента) нами были выявлены следующие статистически значимые различия между обозначенными выше группами специалистов ($p \leq 0,05$):

1) различия по показателю ригидности между группами специалистов со стажем 10—15 лет и свыше 20 лет. Стереотипы мышления и поведения уже сформированы после 10 лет работы по специальности и развиваются дальше с ростом стажа профессиональной деятельности, т. е. у опрошенных возрастает стереотипность, шаблонность

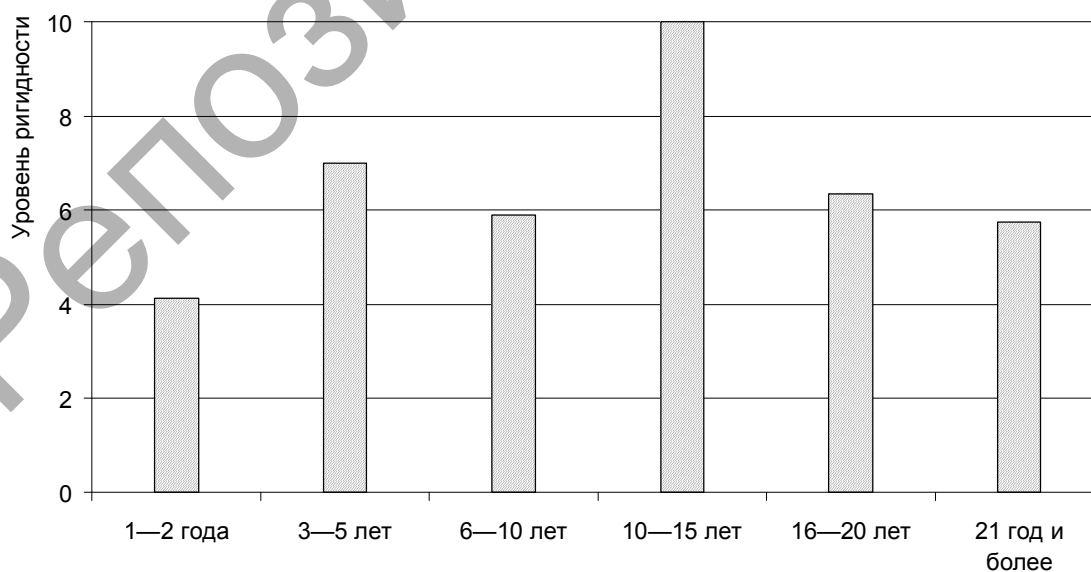


Рисунок 3. — Проявление ригидности у представителей социально-экономических профессий с разным стажем работы

мышления, закрепляются защитные психологические механизмы, ведущие к повышению авторитарности, неспособности принять другую точку зрения, ригидности поведения. Им сложнее принимать новшества и менять стратегии поведения на новые;

2) уровень рефлексивности специалиста повышается с ростом стажа профессиональной деятельности. Выявлены значимые различия по данному показателю ($p = 0,03$) у людей со стажем 10—15 лет и свыше 20 лет работы. В то же время наблюдается снижение его показателей у работников с 10—15-летним стажем, что свидетельствует о формировании тенденции к профессиональным деформациям после 10 лет работы по специальности. Статистически значимые различия (p составляет 0,007) по уровню рефлексии были также выявлены у работников со стажем 1—2 года и свыше 20 лет. Специалист со стажем 1—2 года адаптируется к профессии, набирает необходимые знания и навыки, а потом (с увеличением стажа работы) способен их анализировать и применять в конструктивном ключе в профессиональной деятельности.

Результаты, полученные в эмпирической части работы, показали наличие взаимосвязи между личностными детерминантами профессиональных деформаций (рефлексивность, ригидность мышления) и показателями синдрома профессионального выгорания у представителей социономических профессий ($p \leq 0,05$). Также было выявлено, что существуют различия в личностных проявлениях профессиональных деформаций у представителей социономических профессий с разным стажем работы (на уровне статистической значимости ($p \leq 0,05$; ($p \leq 0,01$)).

Заключение. На основании полученных данных нами были разработаны методические рекомендации, направленные на профилактику профессиональных деформаций личности в профессиях социономического типа в зависимости от профессионального стажа:

1) стаж 1—2 года — начальный этап профессионализации, который многие авторы называют адаптационным. Поскольку человек только что вошёл в новый коллектив, он ещё не полностью понимает структуру и функционирование организации, однако он сильно мотивирован данным познанием, и это играет свою положительную роль для конструктивности профессионального пути [15]. На данном этапе как таковых деформаций не проявляется, однако замечен низкий уровень рефлексии. Возможно, это связано с высокими мотивами именно действовать, а не анализировать происходящее, поскольку в данную подгруппу были включены в основном молодые люди в возрасте от 18 до 22 лет;

2) стаж 3—10 лет. Человек осваивается в профессии и приобретает профессиональные навыки на более высоком уровне. Как отмечает Ю. П. Поваренков, на 4—6-м году профессиональной деятельности уровень требований и возможностей уравнивается, т. е. человек достигает определённого уровня мастерства, и стимулы для дальнейшего роста и развития исчезают [16]. Однако границы этого феномена размыты. Данный период может наступить на любом этапе диапазона профессионального стажа (3—10 лет). В процессе анализа полученных данных мы действительно наблюдали некоторую стабильность изучаемых показателей. Также можно было заметить возрастание показателей по уровню рефлексивности с ростом трудового стажа (см. рисунок 1): специалист постепенно начинает осмысливать профессиональную деятельность, анализировать свою работу в контексте своих функциональных обязанностей, своей организации;

3) стаж 10—15 лет. Данный этап является наполненным профессиональными деформациями. Их проявления мы можем наблюдать практически по всем исследуемым показателям. Многие авторы отмечают, что на этом этапе происходит некая переоценка мотивационных механизмов работников.

Однако это же является и побудителем к личностному и профессиональному росту. Нередко люди именно после 10 лет работы меняют профессию, ибо уже не видят своего дальнейшего развития в данной сфере деятельности. В ключе рекомендаций можно обратить внимание на развитие рефлексивности. Человек в данный период профессионализации может задавать себе вопросы «Что меня не устраивает? Почему? Что мне поможет для развития?» и т. д. Как показано в нашем исследовании, рефлексивные тенденции начинают активизироваться уже на следующем профессиональном этапе;

4) стаж 16—20 лет. На данном этапе нами было выявлено повышение уровня деперсонализации личности. Человек является профессионалом своей деятельности, однако, пройдя через эмоциональное истощение, он осознаёт себя таковым и начинает относиться к людям не так, как прежде. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, в других — усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, воспитанникам. Здесь хотелось бы обратить внимание именно на моменты осознания и осмысления себя в своей профессии. Человеку необходимо самостоятельно осознать этот момент, когда он начнёт относиться к другим людям иначе, чем прежде. Это может послужить профилактикой к развитию профессиональных деформаций. Важной рекомендацией здесь может выступить также развитие творческих способностей. Человеку, часто устающему на работе (момент эмоционального истощения), желательно найти хобби или какое-либо увлечение (танцы, рисование, научная деятельность и т. д.). Примечательно, что данную рекомендацию (активизация творческого потенциала личности) можно применять людям при разном стаже работы для профилактики различных деструктивных тенденций;

5) стаж работы свыше 20 лет. Переходя на данный этап своего профессионального развития, человек уже прошёл практически все

кризисные периоды. Это время можно назвать периодом стагнации, однако здесь мы можем заметить и положительные тенденции профессионализации. Высокий уровень рефлексии позволяет человеку не только справляться с профессиональными трудностями, но и личностно развиваться. Работнику необходимо развивать свой творческий потенциал как для самореализации, так и для поддержания психического здоровья.

Нами выявлены различия в проявлениях профессиональных деформаций у представителей социномических профессий с разным стажем работы. Важно подчеркнуть, что тенденции к деформациям и профессиональному выгоранию начинают проявляться после 10 лет работы по специальности.

Общая рекомендация, направленная на профилактику профессиональных деформаций (в контексте нашей работы) — осознание и осмысление изменений в своей профессиональной деятельности, развитие гибкости мышления (раскрытие творческого потенциала личности), поскольку данный механизм необходим для профессиональной и личностной продуктивности специалистов, подверженных профессиональным деформациям.

Список цитируемых источников

1. Водопьянова Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2000. Вып. 5. С. 443—463 ; Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. М. : Флинта, 1998. 200 с. ; Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. 330 с. ; Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Ярославль : Канцлер, 2008. 200 с.
2. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. М. : Ин-т психологии РАН, 2004. 424 с.
3. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей. М. : Академия, 2002. 320 с.
4. Залевский Г. В. Психическая ригидность в норме и патологии. Томск : ТГУ, 1993. 72 с.
5. Водопьянова Н. Е. Указ. соч. С. 443—463 ; Орел В. Е. Указ. соч. 330 с.
6. Орел В. Е. Указ. соч. 330 с.

7. Водопьянова Н. Е. Указ. соч. С. 443—463 ; Орел В. Е. Указ. соч. 330 с. ; Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105 с.

8. Maslach С., Leiter М. Р. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1997. 186 с.

9. Орел В. Е. Указ. соч. 330 с.

10. Там же.

11. Карпов А. В. Указ. соч. 424 с.

12. Там же.

13. Прохорова М. В. Індивідуальний стиль діяльності з домінуванням когнітивних компонентів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 1995. 22 с.

14. Дежур К. Психические расстройства, связанные с работой // Психосоциальные факторы на работе и охрана здоровья. Женева : Всемир. организация здравоохранения, 1989. 224 с.

15. Кузнецов Ю. Д., Поваренков Ю. П., Цветкова Н. А. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворённости трудом [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-stazh-kak-faktor-izmeneniya-udovletvorennosti-trudom> (дата обращения: 19.12.2014).

16. Поваренков Ю. П. Указ. соч. 200 с.

Поступила в редакцию 26.01.2015.

РЕПОЗИТОРИЙ БАРГУ