

# Категория и структура профессиональных деформаций

О.Б. Полякова Российская академия образования, Москва, Россия

Поступила: 17 января 2014/ Принята к публикации: 25 февраля 2014

## Category and structure of professional deformations

Olga B. Polyakova Russian Academy of Education, Moscow, Russia

Received: January 17, 2014 / Accepted for publication: February 25, 2014

В статье анализируется феномен «профессиональных деформаций», представляющий собой деструктивные изменения личности, возникающие после многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности. Это состояние не только негативно влияет на продуктивность этой деятельности, но и порождает у человека нежелательные качества, изменяющие его профессиональное поведение. Профессиональные деформации могут привести к изменению психической структуры и качеств личности (поведения, способов общения, стереотипов восприятия, характера, ценностных ориентаций и др.), они же являются одной из причин, препятствующей профессиональному развитию человека.

Рассмотрены различные концепции структуры профессиональных деформаций. Так, Э.Ф. Зеер классифицирует профессиональные деформации на основании четырех уровней их проявлений, А.К. Маркова — по основным тенденциям, А. Пайнс, И. Аронсон и А. Чиром понимают профессиональные деформации как одномерную конструкцию, Д.В. Дирендонк, В. Шауфели, Х.Дж. Сиксма — как двухмерную конструкцию, Б. Пельман, Е. Хартман, К. Маслач, С. Джексон, а также Б.А. Фарбер выделяют три конструкта профессиональных деформаций, а Г.Х. Фирт, А. Мимс, И.Ф. Иваничи и Р.Л. Шваб представляют профессиональные деформации как четырехфакторную модель, где помимо эмоционального истощения и редуцированных профессиональных достижений рассматривается деперсонализация, связанная с работой, и деперсонализация, связанная с реципиентами.

Сделан вывод о том, что в отечественной и зарубежной психологии отсутствует единая точка зрения на структуру этого состояния.

**Ключевые слова:** выгорание, деперсонализация, профессиональные деформации, редукция личных достижений, эмоциональное и/или физическое истощение.

The paper examines the phenomenon of “professional deformation” which comprises destructive personality changes that occur after many years of a career. This condition does not only produce an adverse effect on the personal productivity, but also gives rise to undesirable qualities in a person, alters his/her professional behaviour. Professional deformation may lead to changes in mental structure and personality traits (behaviour, ways of communication, stereotypes, perceptions, character, values, etc.). They are also one of the reasons that may prevent the professional development of a person.

Various concepts of the structure of professional deformation are considered. Thus, E.F. Zeer classifies professional deformation based on four levels of their manifestations, A.K. Markov considers professional deformation based on major trends, A. Pines, J. Aronson and A. Shirom understand professional deformation as a one-dimensional structure, D.V. Direndonk, W.B. Schaufeli, H.J. Sixma, accounts professional deformation as a two-dimensional structure, while B. Pelman, E. Hartman, C. Maslach, S. Jackson and B.A. Farber identified three constructs of professional deformation, and G.H. Frith, A. Mims, E.F. Iwanicki, R.L. Schwab represent professional deformation as four-factor model, where in addition to emotional exhaustion and reduced professional achievements they considered depersonalization associated with work, and depersonalization associated with the recipients.

In conclusion, the domestic and foreign psychology are given lack of consensus on the structure of this condition.

**Keywords:** burnout, depersonalization, professional deformation, reduction of personal achievements, emotional and/or physical exhaustion.

В последние десятилетия изучению феномена профессиональной деформации личности как в личностном, так и в профессиональном аспектах уделяется все больше внимания. В психологической литературе деформация личности чаще всего рассматривается в профессиональном контексте и определяется как изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которое происходит под влиянием профессиональной деятельности. Одним из проявлений профессиональной деформации является синдром «эмоционального выгорания».

В зарубежной психологии интерес к так называемому синдрому «психического выгорания» возник еще в 70-х годах XX века, а в настоящее время проблема широко изучается в контексте профессиональных стрессов (Полякова, 2008). «Выгорание» (в широком смысле) – «долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности» (Водопьянова, 2000, С. 443-463).

Трудности изучения синдрома связаны с неопределенностью и многокомпонентностью его описательных характеристик и отсутствием соответствующего измерительного инструментария

Первоначально «психическое выгорание» понималось как состояние изнеможения, сопровождающееся ощущением собственной бесполезности. В 1974 году американским психиатром Х.Дж. Фроинденбергером впервые был введен термин «burnout» (английский термин «burnout», русские эквиваленты – «сгорание», «затухание горения», «выгорание»). «Burnout» – это характеристика психологического состояния здоровых людей, которые находятся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально на-

груженной, насыщенной атмосфере при оказании им профессиональной помощи (Freundenberger, 1974).

По мнению Н.Е. Водопьяновой, начиная с этого времени, «исследователи все больше стали связывать синдром «burnout» с психосоматическим самоощущением, соотнося его с состоянием предболезни» (Водопьянова, 2000; С. 443-463). В 1981 году американские психологи К. Маслач и С. Джексон отметили, что проявления синдрома «психического выгорания» ограничиваются представителями коммуникативных профессий (Maslach, Jackson, 1986, 1981a, 1981b), что частично разрешает спор о природе данного феномена (в отношении профессий типа «человек-человек») (Водопьянова, 2005, 2000).

Маслач и Шауфели подчеркивали, что «профессиональное выгорание» – это синдром «психического выгорания», рассматриваемый в аспекте личностной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов (Maslach, Schaufeli, 1993).

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова особо выделяют, что синдром «burnout» является личностной деформацией, воз-

никающей вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек-человек», что это негативное последствие межличностных рабочих коммуникаций (в контексте профессиональной деятельности). «Выгорание» имеет прямое отношение к сохранению здоровья, психической устойчивости, надежности и профессионального долголетия специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации, то есть к упрочению профессиональной пригодности,

соответствию личностных качеств специалиста требованиям профессиограммы, его способности успешно овладеть и осуществлять профессиональную деятельность (Водопьянова, 2005, 2000).

Анализируя труды отечественных и зарубежных психологов, авторы отмечают, что трудности изучения синдрома связаны с неопределенностью и многокомпонентностью его описательных характеристик и отсутствием соответствующего измерительного инструментария. В настоящее время исследователи выделяют около 100 симптомов, связанных с «психическим выгоранием», среди которых агрессивные и упаднические чувства, бессонница, злоупотребление алкоголем, негативное отношение к работе, переживание чувства вины и зависимости, психосоматические недомогания и др. (Водопьянова, 2005, 2000).

Говоря о категории «профессиональные деформации», сразу же хочется обратить внимание на мнение некоторых ученых, считающих, что нежелательно использование в научном обиходе термина-метафоры «выгорание», правильнее говорить об эмоциональном и/или физическом истощении, согласно концепции Г. Селье (Селье, 1960, 1979).

Анализируя особенности профессионального развития человека, А.К. Маркова выделяет шесть причин, способствующих профессиональному истощению:

1. возрастные изменения, связанные со старением;
2. длительная психическая напряженность, обусловленная сложными условиями труда, где напряженность психики понимается как состояние повышенного расхода психической энергии, адекватное ситуации или не соответствующее ей, стимулирующее деятельность или снижающее ее эффективность;
3. кризисы профессионального развития;
4. монотония как психическое состояние, вызванное однообразным, чаще всего, слабым, длительным раздражителем и возникающее в условиях однообразной работы. Оно проявляется в скуке, падении психической активности, ослаблении интереса к труду, снижении дееспособности и производительности труда, притуплении воли, снижении внимания, появлении



**Ольга Борисовна Полякова** – кандидат психологических наук, доцент, главный специалист Отделения психологии и возрастной физиологии Российской академии образования  
E-mail: pob-70@mail.ru

устойчивой усталости. Монотония – опасный синдром в деятельности операторов, склонность к ее возникновению является одним из противопоказаний при психологическом отборе на профессии, связанные с длительным слежением за показаниями приборов в условиях воздействия однообразных раздражителей;

5. профессиональная усталость как комплекс субъективных ощущений и переживаний, сопутствующих развитию утомления, временного снижения функциональной активности психики. Она возникает вследствие истощения внутренних ресурсов индивида и рассогласования в работе систем, обеспечивающих деятельность;
6. профессиональные деформации личности (Маркова, 1996).

Ученая также отмечает, что можно говорить о профессиональной неспособности как о полном или частичном несоответствии психических возможностей личности специалиста профессиональной деятельности (там же).

Обобщая результаты научных трудов отечественных и зарубежных психологов, Э.Ф. Зеер отмечает, что в психологии труда основательно исследованы проблемы повышения работоспособности, обеспечения надежности труда, вопросы профессионального старения, а также различные виды профессиональной деятельности, связанные с неблагоприятными и экстремальными условиями труда. «В меньшей степени исследованы профессиональные деформации личности, несмотря на то, что С.Г. Геллерштейн еще в 1930-е гг. писал: «... сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются. Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника. При этом очень часто наблюдается деформация не только тела, но и психики работника» и отмечал, что деформация – это «изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, угодливость приказчиков, льстивость кельнера и др.)» (Зеер, 1999; С. 197-200; Зеер, 2003).

Описывая разнонаправленные онтогенетические изменения личности при профессиональном становлении, Зеер особо подчеркивает, что «профессиональное развитие – это приобретения и потери, а значит, становление специалиста, профессионала – не только совершенствование, но и разрушение, деструкция», когда наблюдается своего рода профессиональная деградация, понимаемая как движение назад – на стадию профессиональной адаптации, утраты профессионально важных качеств и свойств, упадка в профессиональном развитии (Зеер, 1999; С. 200-201).

Он пишет, что «на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деструкций (деструкция – разрушение, нарушение нормальной структуры чего-либо)» (Зеер, 1999; С. 197-200). Профессионализация при этом понимается нами (О. П.) как весь профессиональный путь человека от оптации – выбора профессии до выхода из профессиональной деятельности (Полякова, 2004а, 2004б, 2010, 2005, 2008).

Зеер при определении профессиональной деформации указывает на следующие ее компоненты:

- «деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности» (Зеер, 1999; С. 49-51). Возможна так называемая профессиональная дисгармония, психическое состояние характеризующееся несоответствием каких-то психических функций, черт личности специалисту, особенностей его поведения как по отношению к профессиональным ситуациям и коллегам, так и по отношению к вышестоящей системе;
- «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» (там же, С. 197-200). Как следствие возможна социальная депривация, которая может привести к потере социально-психологической ориентации;
- «деструкции, возникающие при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияющие на ее продуктивность, порождающие профессионально нежелательные качества, изменяющие профессиональное поведение человека» (там же, С. 200-201);

- «нарушение усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности; изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой» (там же, С. 200-201).

Указывая на актуальность проблемы профессиональных деформаций, Зеер пишет: «Профессиональные деформации неизбежны ... Каждая профессия имеет свой ансамбль деформаций» (там же, С. 45-54). Структурируя проявления профессиональных деформаций, он выделяет четыре их уровня:

- 1 Обще-профессиональные деформации (прослеживаются у большинства работников со стажем). При этом степень их выраженности различна. Деформации делают работников узнаваемыми, похожими. Например, у врачей это синдром «сострадающей усталости» (эмоциональная индифферентность к страданиям больных), у работников правоохранительных органов – синдром «асоциальной перцепции» (каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель), у руководителей – синдром «вседозволенности» (нарушение профессиональных и этических норм, стремление манипулировать профессиональной жизнью подчиненных);
- 2 Специальные профессиональные деформации (возникают при специализации; каждая специальность в рамках любой профессии имеет свой качественный и количественный состав деформаций). Например, у следователя – правовая подозрительность, у оперативного работника – актуальная агрессивность, у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность, у терапевтов – постановка угрожающих диагнозов, у хирургов – циничность, у медицинских сестер – черствость и равнодушие;
- 3 Профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности (темперамента, способностей, характера) на

психологическую структуру деятельности. В результате складываются такие профессионально и личностно обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям;
- деформации, развивающиеся на основе организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. способностей: комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм;
- деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность;

4 Индивидуализированные деформации, обусловленные особенностями работников различных профессий. Чрезмерное развитие отдельных профессионально важных качеств (в результате многолетней профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии) приводит к возникновению таких сверхкачеств или акцентуаций как сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм и пр. «Данные деформации можно назвать «профессиональным кретицизмом» (Зеер, 2003; С. 205-207).

Индивидуализированные деформации, обусловленные особенностями работников различных профессий. Чрезмерное развитие отдельных профессионально важных качеств приводит к возникновению таких сверхкачеств или акцентуаций как сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм и пр.

Группируя профессиональные деформации, среди основных тенденций профессиональных деструкций Маркова выделяет восемь:

1 дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания. Вследствие чего возникают нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты. Возможно также развитие профессионального отчуждения, понимаемого

как система отношений специалиста с окружающей профессиональной действительностью, при которых результат профессиональной деятельности, присущие ей нормы профессиональных взаимоотношений, системы профессиональных ценностей, их социальные носители осознаются как противоположные самому специалисту, противоречащие его «Я», его профессиональным взглядам и устремлениям. При этом наблюдаются обособленность, одиночество, отверженность, потеря собственного «Я» и т.п.);

2 искаженное профессиональное развитие – отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, меняющих профиль личности. Как следствие – групповая несовместимость (как социально-психическое явление, отражающее степень неэффективности совместной деятельности людей, невозможность их адаптации друг к другу);

3 низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда – неспособность приспособиться к внешним и внутренним условиям физиологического, психофизиологического, психического, социально-психического и социального характера. Как следствие наблюдается профессиональная дезадаптация;

4 ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;

5 Отставание, замедление профессионального развития по сравнению с возрастными и социальными нормами. Можно говорить о ненормативном профессиональном поведении как деятельности, полностью или частично несоответствующей социальным, в частности, профессиональным нормам. (В связи с этим хочется заметить, что особое внимание профессиональным деформациям долж-

но быть уделено в геронтопсихологии в контексте изучения закономерностей функционирования и развития психики лиц пожилого возраста);

6 появление деформаций личности. Например: эмоциональное истощение и выгорание, ущербная профессиональная позиция;

7 профессиональные заболевания или потеря трудоспособности, как следствие – прекращение профессионального развития;

8 рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития: одна сфера «забегает» вперед, другая – отстает. Например: мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания (Маркова, 1996).

Несомненный интерес представляет понимание зарубежными психологами синдрома «выгорания» как одномерной конструкции. А. Пайнс и И. Аронсон акцентируют внимание на том, что «выгорание» – это состояние физического и психического истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях (Pines, 1993, 1996; Pines, Aronson, 1988). А. Чиром дополняет: «выгорание» – комбинация физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления (Shirom, 1989, 2004, 2005).

Главным фактором «выгорания» выступает эмоциональное истощение, а его дополнительные компоненты – это следствие либо поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно-эмоционального «выгорания», которое выражается в редукции личных достижений (деформациях субъективной оценки собственных возможностей), проявляется в деформации личности и имеет непосредственное значение для ее социального здоровья. Авторы одномерного подхода не ограничивают «выгорание» определенными группами специалистов (Водопьянова, 2005, 2000).

Выделение аффективного и установочного компонентов профессиональных деформаций дает возможность воспринимать синдром «выгорания» как двухмерную конструкцию. Так, Д.В. Дирендонк, В. Шауфели, Х.Дж. Сикса предложили свою концепцию «burnout», где эмоциональное истощение является «аффективным» компонен-



том и проявляется в жалобах на здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение, а деперсонализация – «установочный» компонент, заключающийся в изменении отношения либо к пациентам, либо к себе (Водопьянова, 2005, 2000; Dierendonck, Schaufeli, Buunk, 2001; Dierendonck, Schaufeli, Sixma, 1994; Maslach, Jackson, 1981).

Следует заметить, что деперсонализацию, как составляющую профессиональных деформаций личности, не следует отождествлять с общепринятым определением деперсонализации в психологии вообще и в клинической психологии в частности. «Деперсонализация – расстройство самосознания личности, утрата своего «Я», возникновение эффекта отчуждения от своих мыслей, чувств, действий» (Конюхов, 1996, С. 29).

Наибольший интерес вызывают концепции зарубежных психологов, в которых выделяются три составляющих профессиональной деформации.

Так, Б. Перлман и Е. Хартман указывают на такие ее составляющие:

- 1 эмоциональное и/или физическое истощение – ощущение эмоционального перенапряжения, чувство опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов (чувство невозможности отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше);
- 2 деперсонализация – возникновение равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы (контакты с людьми становятся формальными, обезличенными, возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам). Подобные состояния имеют место в замкнутых рабочих коллективах, выполняющих длительное время (до полугода) совместную деятельность;
- 3 сниженная рабочая продуктивность – негативное восприятие себя как профессионала, заниженная самооценка своей компетентности, недовольство собой, негативное отношение к себе как личности (Ильин, 2001; Perlman, Hartman, 1982). Следствием этого является психическая дезадаптация,

невозможность перестроить динамический стереотип личности в соответствии с новыми требованиями профессиональной деятельности.

Маслач и Джексон создали концепцию о синдроме «психического выгорания» как трехмерном конструкте, включающим в себя:

- 1 эмоциональное истощение как основную составляющую «профессионального выгорания» (переживание сниженного эмоционального фона, равнодушие или эмоциональное перенасыщение). При этом, истощение понимается как оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, наступающее вследствие неэффективности проявленного сопротивления;
- 2 деперсонализацию – деформацию отношений с другими людьми. В одних случаях – это повышение зависимости от других; в иных – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам (пациентам, клиентам, подчиненным, коллегам и др.);
- 3 редукцию личных достижений: либо тенденцию к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизм относительно служебных достоинств и возможностей, либо редукцию собственного достоинства, ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекидывание ее на других. В последнем случае редукция – это восстановление прежнего состояния, сведение сложного к более простому. (В психологии редукция имеет нередко негативный аспект – сведение психических процессов к молекулярным, физиологическим, трактовка сложных психических явлений на базе «коллективных представлений», социальных стереотипов, данные попытки – редукционализм в психологии). (Водопьянова, 2005, 2000; Maslach, Jackson, 1986, 1981a; 1981b).

Б.А. Фарбер также выделяет три составляющих профессиональных деформаций (психического «выгорания»):

- 1 психоэмоциональное истощение – истощение физических, эмоциональных, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми

(агрессивность, желание скорее закончить рабочий день, нежелание идти на работу, низкая эмоциональная толерантность, повышенная чувствительность к оценкам других, появление прогулов, психическое истощение, равнодушие и холодность по отношению к окружающим с признаками депрессии, раздражительность, тревожность, хроническое эмоциональное и физическое утомление);

- 2 личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми (безразличие к своей карьере, критичное, негативное или, даже, циничное отношение к окружающим, нежелание контактировать с людьми, не критичность в оценке самого себя, повышение раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, снижение включенности в работу и дела других людей, уменьшение количества контактов с окружающими);
- 3 профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Показатели оценки состояния мотивационной сферы – продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Показатели деформации профессиональной мотивации – заниженная самооценка, неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе, неудовлетворенность собой как профессионалом, снижение потребности в достижениях, чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002, С. 357-360; Farber, 1983, 1998, 2000).

Существует и четырехфакторная модель профессиональных деформаций, авторы которой – Г.Х. Фирт и А. Мимс, а также И.Ф. Иваничи и Р.Л.Шваб тоже выделяют эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуцированные персональные достижения. Но они выделяют в деперсонализации два аспекта: деперсонализация, связанная с работой, и деперсонализация, связанная с реципиентами (здесь деперсонализация означает отрицательное отношение к клиентам, к профессиональной деятельности и ее предмету) (Frith, Mims,

1985; Iwanicki, 1983; Iwanicki, Schwab, 1981, Schwab, Iwanicki, 1982a, 1981b).

Обобщая все сказанное выше, мож-

Под профессиональными деформациями личности понимают деструктивные изменения личности, которые негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса

но заключить, что под профессиональными деформациями личности понимают деструктивные изменения личности (изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполне-

Отечественной и зарубежной психологии отсутствует единая точка зрения на структуру профессиональных деформаций

ния профессиональных обязанностей), возникающие при многолетнем выполнении одной и той же профессиональ-

ной деятельности, которые негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками

этого процесса и порождают профессионально нежелательные качества, изменяющие профессиональное поведение человека.

При этом хочется отметить, что в оте-

чественной и зарубежной психологии отсутствует единая точка зрения на структуру профессиональных деформаций. Так,

Зеер классифицирует профессиональные деформации на основании четырех уровней их проявлений; Маркова – по основным тенденциям. Пайнс, Аронсон и Чиром понимают профессиональные деформации как одномерную конструкцию, Дирендонк, Шауфели, Сиксма – как двухмерную конструкцию, Пельман и Хартман, Маслач и Джексон, а также Фарбер выделяют три конструкта профессиональных деформаций, а Фирт и Мимс, Иваничи и Шваб представляют четырехфакторную модель профессиональной деформации, где помимо эмоционального истощения и редуцированных профессиональных достижений выделяются еще два аспекта: деперсонализация, связанная с работой, и деперсонализация, связанная с реципиентами (Полякова, 2010, 2004а, 2004 б, 2005, 2008).

#### Литература:

- Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с.
- Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2000. – 504 с. – С. 443-463.
- Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
- Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 752 с.
- Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии / Н.И. Конюхов. – Москва, 1996. – 160 с.
- Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с.
- Рукавишников А.А. Определение психического выгорания // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва : Институт психотерапии, 2002. – 490 с. – С. 357-360.
- Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности: учеб.-практ. пособие. Ч. I. Профессиональные деформации личности / О. Б. Полякова. – Москва : МГУТУ, 2004а. – 88 с.
- Полякова О.Б. Профессиональные деформации личности: понятие, влияющие факторы, последствия: учеб.-метод. рекомендации / О.Б. Полякова // Инновации в профессиональной школе: Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица». – 2010. – № 9. – 48 с.
- Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности: учеб.-практ. пособие. Ч. II. Психопрофилактика профессиональных деформаций. – Москва : МГУТУ, 2004б. – 88 с.
- Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональной деформации личности: Рабочая программа и метод. рекомендации по выполнению контрольной работы для студентов специальности 033400 «Педагогика» всех форм обучения. – Москва : МГУТУ, 2005. – 44 с.
- Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: учеб. пособие. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2008. – 304 с.
- Практикум по психологии профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2000. – 304 с.
- Селье Г. Очерки об адапционном синдроме / Г. Селье ; пер. с англ. В.И. Кандрора, А.А. Рогова. – Москва : Медгиз, 1960. – 254 с.
- Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье ; общ. ред. Е.М. Крепса. – Москва : Прогресс, 1979. – 125 с.
- Dierendonck D.V., Schaufeli W.B., Buunk B.P. Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study // Journal of Occupational Health Psychology. – 2001. – Vol. 6 (1).
- Dierendonck D.V., Schaufeli W.B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory // Journal of Social and Clinical Psychology. – 1994. – Vol. 13(1). – PP. 86-100.
- Farber B.A. Introduction: A critical perspective on burnout // Stress and burnout in the human service professions / Farber B.A. – New York: Pergamon Press, 1983. – PP. 1-20.
- Farber B.A. Tailoring treatment strategies for different types of burnout // Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association. – 106th, San Francisco California, August 1998. – PP. 14-18; 424-517.
- Farber B.A. Understanding and treating burnout in a changing culture. JCLP // Psychotherapy in Practice. – 2000. – Vol. 5(5). – PP. 589-594.
- Freundenberger H.J. Staff burnout // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30(1). – PP. 159-165.
- Frith G.H., Mims A. Burnout among special education paraprofessionals // Teaching Exceptional Children. – 1985. – Vol. 1 (3). – PP. 225-227.

- Iwanicki E.F. Toward understanding and alleviating teacher burnout // *Theory Into Practice*. – 1983. – Vol. 22(1). – PP. 27-32.
- Iwanicki E.F., Schwab R.L. Across-validation of the Maslach Burnout Inventory // *Educational and Psychological Measurement*. – 1981. – Vol. 41. – PP. 1167-1174.
- Maslach C., Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition // Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986. – PP. 1-17.
- Maslach C., Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory; research edition // Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981a. – PP. 13-15.
- Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout // *Journal of Occupational Behavior*. – 1981b. – Vol. 2. – PP. 99-113.
- Maslach C., Schaufeli W. History and conceptual specificity of burnout // *Recent Developments in Theory and Research*, Hemisphere. – New York, 1993. – PP. 44-52.
- Perlman B., Hartman E. Burnout: summary and future research // *Human relations*. – 1982. – Vol. 35(4). – PP. 283-305.
- Pines A.M. Burnout: An existential perspective // *Professional burnout: Recent developments in theory and research* / W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Taylor & Francis, Washington DC. – 1993. – PP. 33-51.
- Pines A.M. Couple burnout: Causes and cures, Routledge. – New York. – 1996. – 277 p.
- Pines A.M., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. – New York: The Free Press, 1988. – 257 p.
- Schaufeli W.B. Measurement of burnout: A review // *Professional Burnout: Recent Developments* / W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Theory and Reserch. – Washington, D.C.: Taylor & Francis, 1993. – PP. 199-215.
- Schwab R.L., Iwanicki E.F. Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout // *Educational Administration Quarterly*. – 1982. – Vol. 18. – PP. 60-74.
- Schwab R.L., Iwanicki E.F. Who are our burned out teachers? // *Educational Research Quarterly*. – 1982. – Vol. 7(2). – PP. 5-17.
- Shirom, A. Burnout in work organizations // *International Review of Industrial and Organizational Psychology* / C.L. Cooper, I.T. Robertson. – New York: Wiley, 1989. – Vol. IV. – PP. 25-49.
- Shirom A. Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations // *Research in organizational stress and well-being* / D. Ganster, P.L. Perrewe. – Greenwich, CN: JAI Press, 2004. – Vol. 3. – PP. 135-165.
- Shirom A. Reflections on the study of burnout // *Work & Stress*. – 2005. – Vol. 19 (3). – PP. 263-270.

## References:

- Vodopiyarov, N.E. (2005) Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. Vodopiyarov, N.E., Starchenkova, E.S. St. Petersburg, Sank-Peterburg, 336.
- Vodopiyarov, N.E. (2000) Sindrom «psihicheskogo vygoraniya» v kommunikativnykh professiyakh [The syndrome of “mental burnout” in communication professions]. *Psikhologiya zdorov'ya* [Health Psychology]. ed. Nikiforov, G.S. St. Petersburg, SpbGU, 504, 443-463.
- Zeer, E.F. (2003) *Psikhologiya professiy* [Psychology professions]. Moscow, Academicheskii Project, Yekaterinburg, Delovaya kniga, 336.
- Ilyin, E.P. (2001) *Emocii i chuvstva* [Emotions and feelings]. St. Petersburg, Piter, 752.
- Konyuhov, N.I. (1996) *Slovar'-spravochnik po psikhologii* [Dictionary of Psychology]. Moscow, 160.
- Markova, A.K. (1996) *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow, Znanie, 308.
- Rukavishnikov, A.A. (2002) *Opreделение psihicheskogo vygoraniya* [Identifying mental burnout]. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., & Manuilov, G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp* [Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups]. Moscow: Institut Psikhoterapii, 490, 357-360.
- Polyakova, O.B. (2004a) *Psikhogigiena i profilaktika professional'noy deformatsii lichnosti: uchebno-practicheskoe posobie. Chast' I. Professional'nye deformatsii lichnosti* [Psychohygiene and prevention of professional deformation of personality: manual, Part I. Professional deformation]. Moscow, MSUTM, 88.
- Polyakova, O.B. (2010) *Professional'nye deformatsii lichnosti: ponyatie, vliyayushchie faktory, posledstviya: uchebno-metodicheskie rekomendatsii* [Professional strain identity: the concept, influencing factors, consequences: recommendations manual]. *Innovatsii v professional'noy shkole: Prilozhenie k zhurnalu «Professional'noe obrazovanie. Stolica»* [Innovations in vocational school: Appendix to the Journal “Vocational Education. Capital”]. 9, 48.
- Polyakova, O.B. (2004b) *Psikhogigiena i profilaktika professional'noy deformatsii lichnosti: uchebno-practicheskoe posobie. Chast' II. Psikhoprofilaktika professional'nykh deformatsiy* [Psychohygiene and prevention of professional deformation of personality: manual. Part II. Psychoprophylaxis of professional deformation]. Moscow, MGUTU, 88.
- Polyakova, O.B. (2005) *Psikhogigiena i profilaktika professional'noy deformatsii lichnosti: Rabochaya programma i metodicheskie rekomendatsii po vypolneniyu kontrol'noy raboty dlya studentov spetsial'nosti 033400 «Pedagogika» vsekh form obucheniya* [Psychohygiene and prevention of professional deformation of personality: Work program and test taking recommendations for students of specialty 033400 “Pedagogy” for all forms of training]. Moscow, MGUTU, 44.
- Polyakova, O.B. (2008) *Psikhogigiena i profilaktika professional'nykh deformatsiy lichnosti: uchebnor posobie* [Psychohygiene and prevention of occupational strain identity: manual]. Moscow, Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy institut 304.
- (2000) *Praktikum po psikhologii professional'noy deyatel'nosti* [Practical course on the psychology of profession]. St. Petersburg, SpbGU, 304.
- Selye, H. (1960) *Ocherki ob adaptatsionnom sindrome* [Essays on the Adaptation Syndrome]. Translated by Kandror, V.I., & Rogov, A.A. Moscow, Medgiz, 254.
- Selye, H. (1979) *Stress bez distressa* [Stress without distress]. Ed. Kreps, E.M. Moscow, Progress, 125 p.
- Dierendonck, D.V., Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P. (2001) Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 6 (1).
- Dierendonck, D.V., Schaufeli, W.B., & Sixma, H.J. (1994) Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol. 13(1), 86-100.
- Farber, B.A. (1983) *Introduction: A critical perspective on burnout. Stress and burnout in the human service professions*. New York, Pergamon Press, 1-20.

- Farber, B.A. (1998) Tailoring treatment strategies for different types of burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association. 106th, San Francisco California, August. 14-18; 424-517.
- Farber, B.A. (2000) Understanding and treating burnout in a changing culture. *JCLP. Psychotherapy in Practice*. Vol. 56(5), 589-594.
- Freundenberger, H.J. (1974) Staff burnout. *Journal of Social Issues*. Vol. 30(1), 159-165.
- Frith, G.H., & Mims A. (1985) Burnout among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*. Vol. 1 (3), 225-227.
- Iwanicki, E.F. (1983) Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory Into Practice*. Vol. 22(1), 27-32.
- Iwanicki, E.F., & Schwab, R.L. (1981) Across-validation of the Maslach Burnout Inventory, Educational and Psychological Measurement. Vol. 41, 1167-1174.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986) MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1-17.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981a) MBI: Maslach Burnout Inventory; research edition. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 13-15.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981b) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 2, 99-113.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993) History and conceptual specificity of burnout. *Recent Developments in Theory and Research, Hemisphere*. New York, 44-52.
- Perlman, B., & Hartman, E. (1982) Burnout: summary and future research. *Human relations*. Vol. 35(4), 283-305.
- Pines, A.M. (1993) Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. Taylor & Francis, Washington DC, 33-51.
- Pines, A.M. (1996) *Couple burnout: Causes and cures*, Routledge. New York, 277.
- Pines, A.M., & Aronson E. (1988) *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press, 257 p.
- Schaufeli, W.B. (1993) Measurement of burnout: A review. *Professional Burnout: Resent Developments*. Schaufely, W.B., Maslach, C., & Marek, T. Theory and Reserch. Washington, D.C., Taylor & Francis, 199-215.
- Schwab, R.L., & Iwanicki E.F. (1982) Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 18, 60-74.
- Schwab, R.L., & Iwanicki E.F. (1982) Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*. Vol. 7(2), 5-17.
- Shirom, A. (1989) Burnout in work organizations. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Cooper, C.L., & Robertson, I.T. New York, Wiley, Vol. IV, 25-49.
- Shirom, A. (2004) Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Research in organizational stress and well-being*. Ganster, D., Perrewe, & P.L. Greenwich, CN, JAI Press, Vol. 3, 135-165.
- Shirom, A. (2005) Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*. Vol. 19 (3), 263-270.