

УДК 159.98

Елена Владимировна Дробышевская*магістр псіхал. навук, асістэнт каф. сацыяльнай і педагогічнай псіхалогіі,
аспірант 3-го года навучэння каф. псіхалогіі**Гомельскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Францыска Скарыны***Alena Drobysheuskaya***Master of Psychological Sciences, Assistant of the Department of Social and Pedagogical Psychology,
3 Year Post-Graduate Student of the Department of Psychology**of the Francysk Skaryna Gomel State University**e-mail: drobalena91@mail.ru***ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ
КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО ОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Поставлена задача проанализировать в современных психологических исследованиях представления о профессиональной деформации как факторе социально опасного поведения личности, а также изучить детерминант формирования патологических форм поведения, которые впоследствии способствуют возникновению профессиональной деформации. Проанализированы основные подходы к определению понятий «профессиональная деформация личности», «профессионализация», «аддиктивная социальная организация», «трудоголизм». Описаны результаты исследования представлений о природе психологических детерминант развития профессиональной деформации. Сделаны выводы, позволяющие по-новому посмотреть на специфику проявлений, природу и факторы, способствующие возникновению профессиональной деформации. Представлена оценка риска социально опасного поведения личности, подвергшейся профессиональной деформации. Статья ориентирована на специалистов в области профессионального развития и профессионального здоровья, психологов.

Ключевые слова: профессиональная деформация, личность, профессиональная деятельность, социально опасное поведение.

Professional Deformation as a Factor of Socially Dangerous Behavior of a Person

The article sets out the task of analyzing the concept of professional deformation as a factor of socially dangerous behavior of an individual in modern psychological research, as well as studying the determinants of the formation of pathological forms of behavior, which subsequently contribute to the emergence of professional deformation. The main approaches to the definition of the concepts of «professional deformation of a personality», «professionalization», «addictive social organization», «workaholism» are analyzed. The results of the study of ideas about the nature of psychological determinants of the development of professional deformation are described. Conclusions are made that allow a new look at the specifics of manifestations, the nature and factors contributing to the occurrence of professional deformation. The article presents an assessment of the risk of socially dangerous behavior of a person subjected to professional deformation. The article is aimed at specialists in the field of professional development and professional health, psychologists.

Key words: professional deformation, personality, professional activity, socially dangerous behavior.

Введение

Современный рынок труда отличается своей вариативностью и многоплановостью, предъявляя при этом повышенные требования к молодому специалисту. Невзирая на успехи научных исследований, в настоящее время человек не уменьшил временных затрат на свою профессиональную деятельность, а, наоборот, в некоторых сферах ра-

ботники стали больше времени проводить на рабочем месте, затрачивая на решение профессиональных проблем свое личное время. Столь длительное и интенсивное сосредоточение на предмете труда неизбежно сказывается на содержании сознания человека. Как пишет С. П. Безносков, «особенность предмета труда неизбежно оказывает свое влияние на психику человека, формирует или деформирует психику субъекта профессиональной деятельности» [1].

Одним из психологических механизмов формирования девиаций выступает аддиктивная модель поведения.

Научный руководитель – В. А. Поликарпов, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной и организационной психологии Белорусского государственного университета

Целью данной работы является анализ представлений о профессиональной деформации как факторе социально опасного поведения личности в современных психологических исследованиях, а также изучение детерминант формирования патологических форм поведения, которые впоследствии влияют на возникновение профессиональной деформации.

Основная часть

Современная наука во всех своих направлениях и отраслях стремится к единой глобальной концепции – построению междисциплинарных связей в целях обеспечения сохранения человеческого потенциала. Проблема повышения работоспособности, профессиональной эффективности личности – одна из центральных в психологической науке. Каждый руководитель заинтересован в максимальном использовании личностного и профессионального потенциала его сотрудников, ведь это позволит его организации достигнуть необходимого результата. Обеспокоенность мирового научного сообщества проблемами сохранения интеллектуального потенциала вызвана также тем, что человечество страдает как соматически, так и психологически. Статистика говорит нам, что большинство болезней, известных человеку сегодня, молодеет, а часть из них вообще становится болезнью молодых людей трудоспособного возраста (алкоголизм, наркомания, и другие нехимические аддикции), что еще раз заставляет задуматься о будущем. Сегодня мы можем говорить об ухудшении не только физического здоровья людей, но и о других его аспектах: о психологическом, социальном и духовном здоровье.

Проблема состояния здоровья людей – это вызов современной науке, в т. ч. психологической, поскольку по-прежнему остаются нерешенными множество проблем теоретического и практического характера по сохранению и укреплению всех аспектов здоровья. Психологическое здоровье человека, качество его жизни и социальное самочувствие на сегодняшний день являются приоритетными направлениями в научных исследованиях. Состояние здоровья, как соматического, так и психологического, во многом определяет эффективность профессиональной деятельности. Однако также и

собственно профессиональная деятельность оказывает значительное влияние на состояние здоровья человека. Принцип единства сознания, деятельности и личности подтверждает тот факт, что, с одной стороны, профессиональная деятельность способствует формированию профессионально важных качеств личности, а с другой стороны, она несет в себе большой потенциал личностных нарушений.

Под социально опасным поведением понимают поведение, которое не согласуется с нормами, не соответствует ожиданиям группы или всего общества. Существуют различные подходы к объяснению природы девиаций. Биологическая и психологическая трактовки причин и природы отклонений связаны главным образом с особенностями личности человека, характеризующегося девиантностью в поведении. Сегодня биологические объяснения девиации фокусируются в основном на выявлении генетической предрасположенности к отклонениям. Психологи и социологи признают, что особенности личности и мотивы ее действий, несомненно, оказывают влияние на все виды отклоняющегося поведения. Но личностные факторы всегда самым тесным образом переплетаются с социальными факторами.

Для успешной конкуренции молодому специалисту требуется не только владеть профессиональными компетенциями, но и уметь планировать профессиональную карьеру, строить профессиональный путь, а также обладать специфическими психологическими качествами, позволяющими быть устойчивыми в столь требовательной социальной действительности. Существует необходимость обратить внимание научного сообщества к проблеме рисков и угроз возникновения аддикций и социально опасного поведения среди поколения молодых специалистов в условиях повышенных требований со стороны нанимателей и рынка труда. Требуется изучение современного состояния проблемы формирования профессиональной деформации как фактора риска социально опасного поведения личности с целью разработки мероприятий по профилактике аддиктивного поведения среди представителей молодого поколения специалистов.

Попадая на свое первое рабочее место, молодой специалист испытывает потребность в самоактуализации, что часто становится предметом манипуляций со стороны аддиктивных социальных организаций. Как мы знаем, аддиктивным «веществом» могут быть не только химические вещества, но и сложные связи и социальные контакты. К ним относится такой феномен, как социальная организация, которая может выступать в качестве аддиктивной «субстанции». Организация, в которой работает человек, является местом его самовыражения. Профессиональная деятельность зачастую занимает большую часть жизни специалиста. Проанализировав представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях, можно увидеть, что ряд организаций функционирует как аддиктивная субстанция в жизни многих людей. Место работы для этих людей становится центральным фокусом их жизни. У части из них постепенно теряется связь с другими ее аспектами, они отказываются от многих прежних интересов, мотиваций, увлечений, от всего, что не вписывается в «ментальную» структуру организации. Этому процессу способствуют обещания, которые организация предлагает людям, работающим в ее системе. Примером такой ситуации является обещания «хорошей жизни». Содержание термина «хорошая жизнь» определяется социальной культурой, рекламой. Такие обещания соблазнительны, они могут удерживать человека в состоянии активной фокусировки и фиксации на будущем, в надежде на то, что даже если сейчас дела идут не так, как хотелось бы, когда-нибудь они будут идти лучше. При этом если человек будет жить по стандартам, которых от него ожидают он будет социально принят организацией, и у него будет усиливаться «чувство принадлежности» к ней [2].

Данные типы организаций зачастую выстраивают манипулятивные взаимоотношения с подчиненными, основой этих отношений является установка на удовлетворение таких психологических потребностей, как признание, развитие и совершенствование социальных навыков, то, к чему люди стремятся в своих фантазиях. А. Шаев и Д. Фассель утверждают, что одной из главных характеристик аддиктивной организа-

ции является грандиозность, которая основывается на стремлении быть лучше других. Эта грандиозность придает миссии окраску значительности, делая ее возвышенной и недостижимой. Грандиозность, на которую делает акцент организация, вызывает фиксацию. Фиксируясь на грандиозности, человек обретает уверенность в собственной важности и в важности дела, ради которого он работает [3].

Таким образом, создается аддиктивная связь между человеком и организацией. Члены организации придают этой связи сверхценное значение. Если дело организации становится заменителем собственной жизни, человек «теряет себя» как личность. Аддиктивная организации приветствует трудоголизм, считая его наиболее правильным способом поведения, несмотря на исследования последних лет, свидетельствующие о деструктивности этой формы аддикции для любой организации.

Обобщая приведенные выше данные, мы можем говорить о формировании профессиональной деформации личности, проявляющейся в форме аддиктивного поведения, а именно трудоголизма, воздействующей на всю жизнедеятельность специалиста в целом, сопровождающейся расстройством социальных навыков, диссоциацией, утратой прежних связей, депрессивным состоянием и др.

Трудоголизм в первую очередь отличает навязчивое стремление, которое является основной чертой любой зависимости и отсутствует у вовлеченных в работу людей. Важным отличием трудоголика от вовлеченного в дело человека является то, что он не испытывает положительных эмоций от своей работы, в то время как вовлеченные в работу сотрудники испытывают радость, впоследствии приводящую их к удовлетворенностью своей работой и жизнью. Приобретенное чувство удовлетворенности трудом позволяет вовлеченному сотруднику найти баланс между работой и другими видами деятельности. Вовлеченный в работу сотрудник отличается высоким уровнем субъективного комфорта и психологического благополучия. Он не испытывает каких-либо деструктивных последствий или переживаний, к которым приводят человека профессиональные деформации, особенно трудоголизм.

По мнению Б. Киллинджер, специалисты, которые одержимы работой как единственной возможностью достижения признания и успеха, часто идут на конфликт, становятся жестокими и эгоистичными во взаимоотношениях. Само понятие трудоголизма рассматривается как негативный и сложный процесс, который в конечном счете влияет на способность индивида функционировать должным образом.

В некоторых исследованиях проявляются отдельные разногласия и противоречия во взглядах на трудоголизм. Например, трудоголизм рассматривается как зависимость (McMillan&O'Driscoll, 2006), как характерная личностная черта (Scotte, Moore&Miceli, 1997), как отношение к работе (Spence&Robbins, 1992), как синдром, характеризующий дисбаланс «работа – жизнь» (Aziz&Zickar, 2006).

Одна из причин таких разногласий заключается в том, что трудоголизм представляет собой сложный многомерный конструкт (Clark, Lelchok&Taylor, 2010). Очевидно, что люди могут перерабатывать по многим причинам: финансовые проблемы, неудачный брак, давление со стороны начальства, совокупность ценностных установок, принимаемых или разделяемых членами коллектива («организационная культура»), карьерный рост (фанатики, энтузиасты) и др.

На основании исследований К. Скотта были выделены три основные характеристики трудоголизма:

1) трудоголики тратят большую часть времени на работу, даже когда у них есть свобода действий;

2) трудоголики с неохотой заканчивают рабочий день, они постоянно думают о работе, «помешаны» на ней;

3) трудоголики работают не только на рабочем месте, но и дома, на отдыхе – везде, где бы они ни находились [2].

В таком виде трудоголизм интерпретируется как чрезмерная вовлеченность в работу, детерминированная положительными подкреплениями, например такими, как прибыль, социальное одобрение и высокий социальный статус. Неудачные отношения в семье, постоянные конфликты с близкими, материальные ценности также влияют на желание работать и проводить на работе определенное количество времени. Трудо-

голизм в этом случае может интерпретироваться как попытка компенсации низкой самооценки, которую могли породить завышенные требования родителей к ребенку в детстве, неоправданные родительские ожидания, когда ребенку внушают, что любовь можно только заслужить. Наиболее уязвимыми для аддиктивных социальных организаций как раз являются выходцы из дисфункциональных семей.

В целом такая организация не только снижает качество жизни своих сотрудников, но и сама по себе оказывается мало конкурентоспособной. Именно поэтому современные социальные психологи обращают внимание на необходимость исключения компаниями и фирмами факторов, способствующих развитию аддиктивных умонастроений, т. к. их наличие отрицательно сказывается на положительном функционировании коллектива.

Остановимся более подробно на роли профессиональной деформации в процессе профессионализации работника. Путь профессионального становления каждого будущего специалиста включает в себя несколько этапов, а именно, как писал Е. А. Климов, три хронологических периода:

1) допрофессиональное развитие (от рождения до 11–12 лет; выделяются стадии раннего детства, дошкольного детства, младшего школьного возраста от 7–8 до 11–12 лет);

2) выбор профессии (от 11–18 лет);

3) собственно профессиональное развитие (19–60 лет) [4].

Прохождение данного пути сопровождается кризисами профессиональных ожиданий, что представляет собой неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации. Причинами тому могут выступать трудности профессиональной адаптации (выстраивание взаимоотношений с разновозрастными коллегами, освоение новой ведущей деятельности – профессиональной; несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности).

Профессионализация – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. Каждый из этапов

профессионального становления сопряжен с рядом сложностей, которые необходимо преодолевать. Однако этап, наиболее подверженный изменениям в структуре личности, – это этап собственно профессионального развития. В процессе профессионализации личность сталкивается со специфическим комплексом противоречий, а именно степенью соответствия между личностью и профессией. Несоответствие ожиданий относительно будущей профессии и реальной картины профессиональной деятельности часто приводит к кризисным явлениям в самом начале профессионального пути будущего специалиста. Важным моментом в профилактике данных явлений в период профессиональной адаптации является работа по формированию реалистичной позиции студентов, будущих специалистов.

Понятие «профессиональная деформация» при всей его «очевидности» пока еще остается недостаточно концептуализированным, т. е. пока еще нет четкого и общепринятого его определения. Разные авторы используют часто близкие понятия, во многом близкие к понятию «профессиональная деформация», но одновременно отражающие и некоторое отличие. Под термином «профессиональная деформация» в современных исследованиях понимают негативные изменения личности работника, вызванные длительным выполнением одной и той же работы или спровоцированные противоречиями в труде (на уровне целей, ценностей, мотивов) различными неблагоприятными условиями труда, которые негативно сказываются как на эффективности выполняемой работы, так и на различных взаимоотношениях, возникающих как в процессе профессиональной деятельности (с коллегами, руководством, посетителями), так и во взаимоотношениях вне работы (с семьей, друзьями и другими людьми).

П. Сорокин выделил четыре вида деформации человека под влиянием профессии: деформация анатомического и соматического строения, внешних двигательных рефлексов в связи с деформацией его внешности, психических переживаний и всей психической личности человека, всего образа жизни человека. Проявлениями профессиональной деформации могут быть выученная беспомощность, профессиональные страхи, профессионально обусловлен-

ные акцентуации, синдром «профессионального выгорания», профессиональные стрессы (дистрессы) и др. [5].

Результаты и их обсуждение

С целью исследовать роль психологического здоровья личности как фактора профилактики профессиональной деформации, а также изучить природу отношения к различным событиям профессиональной деятельности со стороны работников, мотивации к тем или иным действиям, а также механизмов создания установок по отношению к происходящему, личности и другим людям было проведено исследование с использованием качественного метода – фокус-групп.

Фокус-группа – современный метод, один из качественных методов социально-психологических исследований, который представляет собой групповое фокусированное (полустандартизированное) интервью (Р. Мертоном, Г. Герцог).

В ходе фокус-групп также была проведена психологическая диагностика респондентов с использованием методики «Шкала организационного стресса (ШОС) Маклина», адаптированная Н. Е. Водопьяновой, с целью измерения восприимчивость к организационному стрессу.

Под организационным стрессом понимают психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре (в организации или в ее подразделении), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах.

Для получения качественных данных о природе и специфике феномена «профессиональная деформация» нами было проведено исследование на базе Гомельской областной туберкулезной клинической больницы. Исследование включало проведение трех встреч в трех различных группах: мужской, смешанной и женской.

Мужская группа состояла из шести респондентов в возрасте 35–50 лет: три врача-реаниматолога, врач-эндоскопист, врач-отоларинголог и врач-хирург.

Смешанная группа включала в себя также шесть респондентов в возрасте 28–34

лет: четыре врача-реаниматолога и два врача-фтизиатра.

И женская группа состояла из шести респондентов в возрасте 35–50 лет – все врачи-фтизиатры.

Обработка информации осуществлялась с использованием контент-анализа. Для удобства анализа результаты диагностики восприимчивости к организационному стрессу представлены в таблице.

Таблица. – Результаты диагностики восприимчивости к организационному стрессу (методика «Шкала организационного стресса (ШОС) Маклина», адаптированная Н. Е. Водопьяновой)

Респондент	Группа		
	Мужская (стаж работы в профессии более 10 лет)	Женская (стаж работы в профессии более 10 лет)	Смешанная (стаж работы в профессии не более 5 лет)
1	46	40	48
	средняя стресс-толерантность		
2	56 высокая восприимчивость к организационному стрессу	44 средняя стресс-толерантность	56 высокая восприимчивость к организационному стрессу
3	58 высокая восприимчивость к организационному стрессу	46 средняя стресс-толерантность	52 высокая восприимчивость к организационному стрессу
4	49	46	52
	средняя стресс-толерантность		высокая восприимчивость к организационному стрессу
5	34 высокая толерантность к организационному стрессу	50	55
		высокая восприимчивость к организационному стрессу	
6	48 средняя стресс-толерантность	52 высокая восприимчивость к организационному стрессу	46 средняя стресс-толерантность

Проанализировав данные таблицы, мы можем сделать следующие выводы: среди представителей мужской группы высокую восприимчивость к организационному стрессу продемонстрировали 33 %, высокую толерантность – 33 %; в смешанной группе высокую восприимчивость к организационному стрессу продемонстрировали 71,4 %, высокая толерантность не выявлена; в женской группе высокая восприимчивость к организационному стрессу выявлена у 33 %, высокая толерантность не выявлена.

Сравнительный анализ показателей пяти субшкал показал, что наибольшие сложности представители трех групп испытывают в категории «гибкость поведения», что говорит об узкой вариативности поведенческих реакций, плохом подстраивании под условия проблемной ситуации, высокой роли в поведении стереотипных реакций, что может значительно осложнять выполнение профессиональных задач. Представители мужской группы имеют высокие баллы по шкале «широта интересов», что говорит о том, что происходит концентрация всех жизненных интересов только на профес-

сиональной деятельности, отсутствие хобби и других занятий приводит к появлению профессиональной деформации. Представителей женской и смешанной группы объединяет сложность в сфере «активность и продуктивность».

По результатам контент-анализа полученных данных можно сделать следующие выводы: мужская группа состояла из опытных медицинских работников, чей стаж превышал десять лет, они подчеркивали разделение понятий «профессиональная деформация» и «эмоциональное выгорание», разницу в их природе и, главное, их влияние на личность и профессиональную деятельность врача. Профессиональную деформацию они рассматривают как неизбежную часть профессионального становления, т. е. профессионализации специалиста, рассматривая ее как способ психологической подстройки к пребыванию в условиях постоянно воздействующей патологической среды (постоянное пребывание в ситуации эмоционального напряжения, смерть пациентов и т. д.). Женская группа отождествляет понятия «профессиональная деформа-

ция» и «эмоциональное выгорание». Женская группа испытывала наибольшие затруднения при ответах на вопросы, как меру профилактики больше предпочитала индивидуальную работу, в противоположность мужской группе, активно выделявших групповую работу.

Однако по результатам проведенного нами исследования были получены сведения, которые свидетельствуют не только о негативных изменениях в личности специалиста (именно такое толкование термина преобладает во взглядах современных авторов), но и профессионально полезные (речь идет о профессионализации личности, ее адаптации к выбранной профессии).

Как было указано выше, наиболее дезадаптированной оказались представители смещенной группы, работники, имеющие стаж работы не более пяти лет (высокая восприимчивость к организационному стрессу – 71,4%), в связи с этим считаем необходимым обратить внимание руководителей на риск формирования трудоголизма, как формы социально опасного поведения для представителей молодого поколения специалистов.

Заклучение

Подводя итог анализу психологических детерминант развития профессиональной деформации, можно отметить, что проведенное исследование позволило нам увидеть изменения в структуре личности по ряду основных признаков: индивидуально-психологических, профессионально-деятельностных, социальных, а также психофизиологических – и выделить ряд факторов, оказывающих значимое воздействие:

1) индивидуально-психологический уровень: слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессии; нравственные дефекты и дезориентация личности; склонность к эмоциональной ригидности;

2) профессионально-деятельностный уровень: преимущественно негативное эмоциональное поле; экстремальные условия (необходимость принимать быстрые и предельно ответственные решения); повышенная ответственность; опасность для собственного здоровья и жизни;

3) социальный уровень: безусловно принимающее общение (общение с людьми в острых состояниях, а также столкновение

с хамством, манипулированием, что приводит к разочарованию и фрустрации);

4) психофизиологический уровень: синдром «профессионального выгорания»; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности.

Проанализировав современное состояние психологических исследований в области аддиктивного поведения, можно сделать вывод о существующем риске социально опасного поведения для представителей молодого поколения специалистов, попадающих под воздействие аддиктивных социальных организаций вследствие несформированности собственной эмоциональной устойчивости, продуктивной мотивации профессиональных достижений.

Для формирования устойчивости к аддиктивному поведению необходим целенаправленный психолого-педагогический процесс, включающий в себя несколько необходимых условий:

1) открытость (умение быть собой, признавать ошибки, просить прощения и прощать);

2) верность себе (умение жертвовать сиюминутным желанием ради достижения поставленной цели, сохранять и поддерживать другие виды деятельности, стремиться к ведению здорового образа жизни, самодисциплине);

3) верность людям (стремление к максимальной уязвимости, умение фокусироваться не на эмоциях, а на возникающих проблемных ситуациях, построение позитивного шаблона через личностные привязанности и позитивные коммуникации);

4) подотчетность (умение быть подотчетным в словах, мотивах, поступках), значимое участие в жизни общества (выход за рамки собственной я-концепции, позитивное влияние на жизнь и я-концепцию окружающих людей).

Аддикция, в т. ч. и трудоголизм, является результатом поврежденных взаимоотношений, выздоровление и освобождение от зависимости – результат налаживающихся отношений: с собой, с ближайшим окружением, с социумом. Обобщая полученные данные можно сделать вывод: целью профилактики профессиональной деформации является не исправление уже имеющихся нарушений, но избегание создания основ для развития психических состояний, спо-

собствующих развитию деформации. Причины деформации лежат в несформированности общей и профессиональной культуры, а в качестве личностных переменных выступают: уровень образования, уровень и характер трудовой мотивации, ценностные ориентации и установки, особенности реакции на стресс и др. Определение места и

роли профессиональной деформации как фактора социально опасного поведения личности еще раз подчеркивает для нас необходимость в разработке и внедрении в практику программ развития личностных ресурсов как средств психологической профилактики формирования аддиктивного поведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
2. Барабанщикова, В. В. Представления о вовлеченности в работу и трудовоголизме в современных психологических исследованиях / В. В. Барабанщикова, О. А. Климова // Нац. психол. журн. – 2015. – № 1 (17). – С. 52–60.
3. Wilson-Schaef, A. W. The addictive organization. Why we overwork, cover up, pick up pieces, please the boss and perpetuate sick organizations / A. W. Wilson-Schaef, D. Fassel. – San Francisco : Harper, 1988.
4. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебник / Е. А. Климов. – М. : Юнити, 1998. – 350 с.
5. Полякова, О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций / О. Б. Полякова // Нац. психол. журн. – 2014. – № 1 (13). – С. 55–62.

REFERENCES

1. Biezsonov, S. P. Professional'naja dieformacija lichnosti / S. P. Biezsonov. – SPb. : Riech, 2004. – 272 s.
2. Barabanshchikova, V. V. Priedstavlienija o vovliechionnosti v rabotu i trudogolizmie v sovriemiennykh psikhologichieskikh issliedovanijakh / V. V. Barabanshchikova, O. A. Klimova // Nac. psikhol. zhurn. – 2015. – № 1 (17). – S. 52–60.
3. Wilson-Schaef, A. W. The addictive organization. Why we overwork, cover up, pick up pieces, please the boss and perpetuate sick organizations / A. W. Wilson-Schaef, D. Fassel. – San Francisco : Harper, 1988.
4. Klimov, Ye. A. Vviedienije v psikhologiju truda : uchiebnik / Ye. A. Klimov. – M. : Yuniti, 1998. – 350 s.
5. Poliakova, O. B. Katiegorija i struktura professional'nykh dieformacij / O. B. Poliakova // Nac. psikhol. zhurn. – 2014. – № 1 (13). – S. 55–62.

Рукапіс наступіть у редакцію 22.11.2021