

Научная статья

УДК 159.9.072

<https://doi.org/10.21702/rpj.2022.1.11>

Регуляторные ресурсы увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций в контексте проблемы благополучия человека в рабочей среде

Наиля Г. Кондратюк¹✉, Варвара И. Моросанова²

^{1,2} Психологический институт Российской академии образования, г. Москва, Российская Федерация

✉ n.kondratyuk@gmail.com

Аннотация

Введение. Статья посвящена исследованию регуляторных ресурсов профессионального благополучия человека. Теоретически обосновано, что оно может быть охарактеризовано увлеченностью работой и выраженностью профессиональных деформаций. Осознанная саморегуляция рассматривается как метаярввень целостной системы психической саморегуляции, включающий когнитивно-регуляторные и личностно-регуляторные ресурсы достижения поставленных целей. Эти ресурсы способствуют решению широкого круга задач в различных видах активности человека. **Методы.** Выборка: 119 профессионалов в возрасте от 19 до 54 лет. Методики: опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020», русскоязычный вариант «Утрехтской шкалы увлеченности работой, UWES», шкала «Личностные и поведенческие деформации» комплексной диагностико-превентивной системы «Комплексная диагностика и коррекция стресса, ИДИКС». **Результаты.** С использованием методов структурного моделирования показано, что чем более развита осознанная саморегуляция достижения целей, тем выше увлеченность человека своей работой и меньше вероятность появления у него профессиональных деформаций. Показано, что личностно-регуляторные параметры саморегуляции (надежность и гибкость) не только являются предикторами увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций, но и выступают медиаторами влияния на них когнитивно-регуляторных свойств личности. Таким образом, развитие осознанной саморегуляции достижения целей может служить регуляторным ресурсом увлеченности работой, преодоления профессиональных деформаций и достижения психологического благополучия человека в рабочей среде. **Обсуждение результатов.** Полученные данные раскрывают перспективы ресурсного подхода к изучению осознанной саморегуляции для решения проблем благополучия человека в различных средах и могут быть использованы при разработке программ поддержки психического здоровья и благополучия человека в профессиональной среде.

Ключевые слова

осознанная саморегуляция, ресурсы, ресурсный подход, когнитивно-регуляторные ресурсы, личностно-регуляторные ресурсы, профессиональное благополучие, увлеченность работой, профессиональные деформации

Основные положения

- профессиональное благополучие характеризуется увлеченностью работой и выраженностью профессиональных деформаций;
- осознанная саморегуляция – метауровень целостной системы психической саморегуляции, включающий когнитивно-регуляторные и личностно-регуляторные ресурсы;
- чем более развита осознанная саморегуляция достижения целей, тем выше увлеченность человека работой и меньше вероятность появления профессиональных деформаций;
- личностно-регуляторные ресурсы (надежность и гибкость) являются не только предикторами увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций, но и выступают медиаторами влияния на них когнитивно-регуляторных ресурсов.

Для цитирования

Кондратюк, Н. Г., Моросанова, В. И. (2022). Регуляторные ресурсы увлеченности работой и преодоления профессиональных деформаций в контексте проблемы благополучия человека в рабочей среде. *Российский психологический журнал*, 19(1), 143–157. <https://doi.org/10.21702/rpj.2022.1.11>

Введение

Взгляд на саморегуляцию как на важнейший психологический ресурс эффективности и саморазвития человека во всех сферах его жизнедеятельности начал активно формироваться с конца XX – начала XXI в.

В работах В. И. Моросановой предложен ресурсный подход к осознанной саморегуляции достижения целей, показавший свою эффективность в исследованиях психологии современного человека в сфере образования, в профессиональной и спортивной деятельности, в разнообразных ситуациях его взаимодействия с окружающим миром (Моросанова, 2014, 2021). В контексте этого подхода осознанная саморегуляция рассматривается как метауровень целостной системы психической саморегуляции, включающий когнитивно-регуляторные и личностно-регуляторные ресурсы достижения целей. В зависимости от глобальности задач и целей активности, предлагается выделять специальные и универсальные регуляторные ресурсы человека, обеспечивающие успешность достижения поставленных им целей и решения проблем жизнедеятельности (Моросанова, 2014, 2021). Важнейшим показателем индивидуальных регуляторных ресурсов является общий уровень саморегуляции, характеризующий развитие общей способности к осознанной саморегуляции, которая способствует решению широкого круга задач в разных видах активности и деятельности (Моросанова, 2021).

Общая способность к осознанной саморегуляции проявляется в готовности и возможности человека не только использовать уже накопленные в опыте регуляторные ресурсы, но и создавать новые, будь то при значительных изменениях привычных условий существования, возникновении новых требований деятельности либо для освоения незнакомых/

непривычных видов активности (Конопкин, 2011; Моросанова, Бондаренко, 2016). Другими словами, когда речь идет об общей способности к саморегуляции, то имеются в виду «общий деятельностный потенциал человека» (Конопкин, 2006) и универсальный регуляторный ресурс, обеспечивающий продуктивные аспекты произвольной активности человека (Моросанова, 2014). В целом же, как показывают выполненные в рамках данного подхода многочисленные исследования, чем выше у человека уровень развития осознанной саморегуляции, тем выше его успешность в достижении целей в самых разных видах профессиональной деятельности и тем шире его образовательные возможности (Моросанова, 2021).

С наших позиций, регуляторный подход открывает перспективы для решения вопросов сохранения психического здоровья человека, включая поддержание его благополучия, будь то в образовательной (Моросанова, Фомина, 2019; Моросанова, Бондаренко, Фомина, 2019; Fomina, Burmistrova-Savenkova, & Morosanova, 2020; Stefansson, Gestsdottir, Birgisdottir, & Lerner, 2018), профессиональной среде (Рассказова, Иванова, 2019; Bakker & Oerlemans, 2019; Simon & Durand-Bush, 2015) или по отношению к самой жизни в целом и многообразию аспектов ее составляющих (Wrosch & Scheier, 2020; Reinecke, Gilbert, & Eden, 2021).

Что касается благополучия человека на работе, или профессионального благополучия, то можно отметить следующее. Во-первых, традиционно выделяют два связанных с ним явления: увлеченность работой и синдром профессионального выгорания (Полунина, 2009; Maricuțoiu, Sulea, & Iancu, 2017; Schaufeli & Bakker, 2010; Leiter & Maslach, 2017). Увлеченность является одним из позитивных состояний, связанных с работой и отражающих благополучие человека в рабочей среде, тогда как синдром выгорания, напротив, рассматривается как состояние дисфункциональное.

Во-вторых, в последние годы фиксируется рост исследований взаимосвязи саморегуляции с положительными и отрицательными показателями профессионального благополучия человека. Саморегуляция при этом рассматривается как значимый предиктор, во многом определяющий увлеченность человека своим делом (Рассказова, Иванова, 2019; Bakker & Oerlemans, 2019; Bouckenooghe, Raja, & Abbas, 2014). Исследуется также ресурсная роль саморегуляции в преодолении синдромов профессионального стресса, начиная от острых и хронических стрессовых реакций до негативных последствий стресса на уровне устойчивых личностных и поведенческих деформаций (Фомина, 2016; Evans & Kim, 2013; Morosanova, Kondratyuk, Gaidamashko, & Voytikova, 2019).

В-третьих, в отношении профессиональных деформаций справедливо отмечается, что в психологии труда и смежных направлениях особое внимание уделяется «классическим» деформациям, таким как синдром выгорания и поведение типа А, при этом другие деформации гораздо реже становятся объектом изучения (Барабанщикова, 2019).

Цель данного исследования – выявить ресурсную роль осознанной саморегуляции в обеспечении профессионального благополучия человека, в частности, в отношении таких его аспектов, как увлеченность работой и профессиональные деформации. Кроме синдрома профессионального выгорания, в эмпирическом исследовании, изложенном ниже, были проанализированы следующие формы отсроченных последствий стресса: поведение типа А, поведенческие риск-факторы, невротические реакции.

Методы

Выборка

В исследовании приняли участие 119 профессионалов (29 % женщин) в возрасте от 19 до 54 лет ($M = 30,97$; $SD = 9,79$). Участвовавшие в исследовании профессионалы работают в одной организации, но различаются должностными обязанностями. Данная группа профессионалов рассматривается нами исключительно как модельная выборка для решения некоторых общепсихологических проблем.

Методики

Уровень развития общей способности к осознанной саморегуляции и ее индивидуальные особенности, устойчиво проявляющиеся в различных видах произвольной активности и жизненных ситуациях, измерялись опросной методикой В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020» (Моросанова, Кондратюк, 2020). Методика включает 28 утверждений, сгруппированных в 7 шкал: «планирование целей», «моделирование значимых условий достижения целей», «программирование действий», «оценивание результатов», «гибкость», «надежность», «настойчивость», которые путем суммирования дают показатель интегративной шкалы «общий уровень саморегуляции». Согласие с утверждениями оценивается по 5-балльной шкале Ликерта от 1 (неверно) до 5 (верно).

Для диагностики благополучия человека на работе были использованы две методики. Во-первых, «Утрехтская шкала увлеченности работой, UWES» (Schaufeli & Bakker, 2004), русская версия в адаптации Д. А. Кутузовой (Кутузова, 2006). Опросник состоит из 17 утверждений, составляющих 3 шкалы: энергичность, энтузиазм и поглощенность деятельностью. Все утверждения оцениваются по 7-балльной шкале от 0 (никогда) до 7 (всегда). Суммарный показатель трех шкал рассматривается как интегративный параметр увлеченности работой и отражает состояние благополучия человека в профессиональной деятельности. Во-вторых, шкала «Личностные и поведенческие деформации» комплексной диагностико-превентивной системы «Интегральная диагностика и коррекция стресса», ИДИКС (Леонова, 2006). Шкала включает 22 утверждения и описывает феноменологию отсроченных последствий стресса, выражающихся в поведении типа А, признаках синдрома «выгорания», невротических реакциях, поведенческих риск-факторах. Каждое утверждение оценивается по 4-балльной шкале от 1 (полностью согласен) до 4 (категорически не согласен), что позволяет указать степень соответствия каждого пункта субъективному опыту участника обследования.

Алгоритм статистического анализа данных

Анализ данных проводился с использованием программы IBM SPSS Statistics 26 (George & Mallery, 2019) и среды языка программирования R (пакеты «psych», «lavaan»). Перед проведением основных статистических процедур были вычислены описательные статистики и проведена проверка (на основании асимметрии и эксцесса) нормальности распределения эмпирических данных, выявившая умеренную и высокую асимметрию по большинству показателей. Наличие статистически значимых взаимосвязей между компонентами осознанной саморегуляции, увлеченностью работой и профессиональными деформациями проверялось с применением анализа коэффициента ранговой корреляции R-Spearman. Методы структурного моделирования применялись для изучения вклада осознанной саморегуляции в профессиональное благополучие человека.

Результаты

Перед анализом корреляционных и каузальных связей изучаемых в исследовании показателей осознанной саморегуляции, увлеченности работой и профессиональных деформаций, были вычислены их описательные статистики (минимум/максимум, среднее, стандартное отклонение, асимметрия, эксцесс) и принято решение о дальнейшем использовании непараметрических методов (таблица 1).

Таблица 1 Описательные статистики показателей осознанной саморегуляции, увлеченности работой и профессиональных деформаций						
Шкалы	Min	Max	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Эксцесс
Стиль саморегуляции поведения – ССПМ 2020						
Планирование целей	4	20	16,1	4,44	-1,05	0,35
Моделирование значимых условий	8	20	15,02	2,71	-0,91	1,16
Программирование действий	4	20	17,26	3,61	-1,57	2,6
Оценивание результатов	4	20	15,34	5,04	-0,83	-0,33
Гибкость	8	20	17,14	3,96	-1,28	0,5
Надежность	4	20	15,15	5,19	-0,76	-0,62
Утрехтская шкала увлеченности работой, UWES						
Настойчивость	4	20	14,21	3,25	-0,32	0,13
Энергичность	10	42	27,43	5,62	-0,04	1,26
Энтузиазм	9	35	24,62	4,73	-0,35	1,14
Поглощенность	12	35	22,33	3,94	0,21	0,91
Шкала «Личностные и поведенческие деформации», ИДИКС						
Тип А поведения	6	17	9,8	2,01	0,51	0,65
Признаки синдрома «выгорания»	5	16	6,34	1,76	2,33	8,1
Невротические реакции	5	15	6,21	1,69	2,44	8,09
Риск-факторы в поведении	5	15	7,28	1,77	1,42	3,19

Анализ коэффициентов ранговой корреляции по R-Spearman (таблица 2) демонстрирует устойчивую положительную картину взаимосвязей показателей осознанной саморегуляции с увлеченностью работой и, напротив, отрицательную – с профессиональными деформациями. Это касается как системообразующих когнитивно-регуляторных процессов (планирование целей, моделирование значимых условий достижения целей, программирование действий, оценивание результатов), так и личностно-регуляторных свойств гибкости и надежности, за исключением настойчивости, статистически значимых взаимосвязей с показателем которой обнаружено не было.

Таблица 2								
Коэффициенты корреляции показателей осознанной саморегуляции с показателями увлеченности работой и профессиональными деформациями								
Шкалы	Показатели осознанной саморегуляции (ССПМ-2020)							
	ПЛ	ПР	М	ОР	Г	Н	НС	ОУ
Утрехтская шкала увлеченности работой, UWES								
Энергичность	0,05	0,32**	0,23*	0,3**	0,29**	0,33**	0,04	0,42**
Энтузиазм	0,05	0,23*	0,17	0,31**	0,24*	0,32**	-0,04	0,37**
Поглощенность	-0,04	0,16	0,12	0,22*	0,16	0,23*	0,01	0,24*
Шкала «Личностные и поведенческие деформации», ИДИКС								
Тип А поведения	0,13	-0,04	0,17	-0,09	0,01	-0,2*	0,04	-0,02
Признаки синдрома «выгорания»	-0,21*	-0,23*	-0,12	-0,2*	-0,23*	-0,38**	-0,18	-0,39**
Невротические реакции	0,01	-0,29**	-0,2*	-0,17	-0,29**	-0,48**	-0,05	-0,39**
Риск-факторы в поведении	-0,09	-0,27**	0,05	-0,13	-0,09	-0,39**	0,03	-0,28**
Примечание: ПЛ – планирование целей, ПР – программирование действий, М – моделирование значимых условий достижения цели, ОР – оценивание результатов, Г – гибкость, Н – надежность саморегуляции, НС – настойчивость, ОУ – общий уровень саморегуляции; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.								

В таблице 3 приведены коэффициенты корреляций между параметрами увлеченностью работой и разными профессиональными деформациями. Все обнаруженные статистически значимые корреляции имеют отрицательную направленность. В научной литературе достаточно часто увлеченность работой и, к примеру, синдром профессионального выгорания (один

из наиболее распространенных в плане исследований показателей профессиональных деформаций) рассматриваются как противоположные по отношению друг к другу. Однако имеет место дискуссия о противоречивом характере взаимоотношений между этими двумя явлениями, значимо связанными с психологическим благополучием человека на работе (Maricuțoiu et al., 2017). Непосредственно в задачи данной статьи анализ характера взаимосвязи между увлеченностью работой и профессиональными деформациями не входил, цель заключалась только в изучении вклада осознанной саморегуляции, тем не менее, эти данные могут ориентировать на будущие исследования проявлений реципрокности между саморегуляцией, увлеченностью работой и деформациями.

Таблица 3

Коэффициенты корреляций показателей увлеченности работой с профессиональными деформациями

<u>Шкала Личностные</u> <u>и поведенческие деформации,</u> <u>ИДИКС</u>	<u>Утрехтская шкала увлеченности работой, UWES</u>		
	Энергичность	Энтузиазм	Поглощенность
Тип А поведения	–0,1	–0,2*	–0,12
Признаки синдрома «выгорания»	–0,18	–0,28**	–0,15
Невротические реакции	–0,35**	–0,33**	–0,22*
Риск-факторы в поведении	–0,16	–0,24*	–0,16

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Поиск ответа на основной эмпирический вопрос о прогностичности осознанной саморегуляции в отношении явлений, связанных с благополучием человека в профессиональной среде, осуществлялся с использованием методов структурного моделирования путем сопоставления нескольких альтернативных моделей. Для расчета параметров модели был применен эстиматор MLR (maximum likelihood robust), используемый в случаях, когда предполагается, что нормальность распределения может быть умеренной или существенно нарушенной (Li, 2016). Степень соответствия модели эмпирическим данным оценивалась по следующим показателям: отношение χ^2 к числу степеней свободы (χ^2/df) ≤ 2 , p -уровень для χ^2 (p) $\geq 0,05$, индекс относительного согласия (Comparative Fit Indices, CFI) $\geq 0,95$, среднеквадратичная ошибка аппроксимации (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) $\leq 0,05$, стандартизованный среднеквадратичный остаток (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR) $\leq 0,05$. Исходя из теоретических предположений, структуры анализируемых конструкторов и задач исследования, сравнивались модели с тремя («саморегуляция», «увлеченность работой», «деформации») и четырьмя («когнитивно-регуляторные ресурсы», «лично-регуляторные ресурсы», «увлеченность работой», «деформации») латентными факторами, различающиеся наличием связей. В качестве индикаторных переменных использовались показатели субшкал опросных методик. Результирующая структурная модель представлена на рисунке 1.

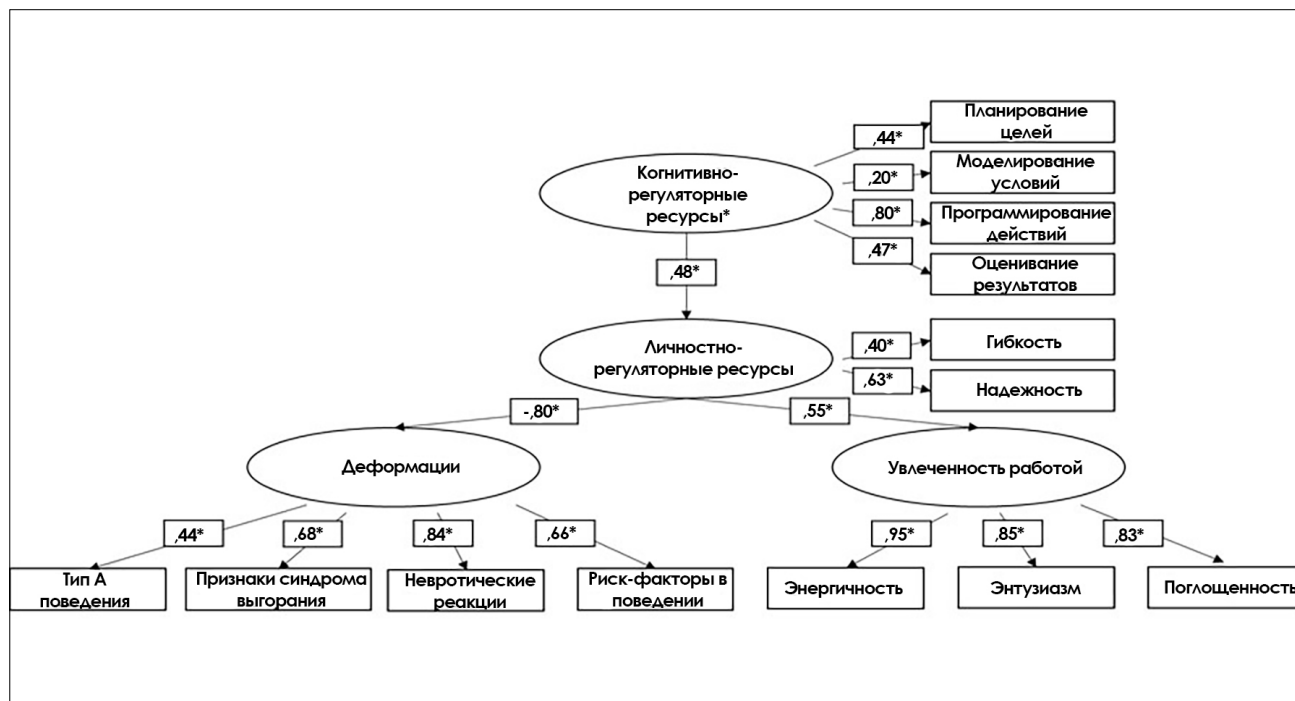


Рисунок 1. Структурная модель вклада осознанной саморегуляции в профессиональное благополучие человека

В результирующей структурной модели осознанная саморегуляция образует два латентных фактора. Первый фактор – «когнитивно-регуляторные ресурсы» (планирование целей, программирование действий, моделирование значимых условий достижения целей и оценивание результатов), второй фактор – «личностно-регуляторные ресурсы» (гибкость и надежность). Регуляторный показатель шкалы «настойчивость» не был включен в модель, поскольку при введении этой индикаторной переменной происходит ухудшение индексов соответствия, а факторная нагрузка этого параметра интерпретируется как незначимая. По результатам корреляционного анализа «настойчивость» также не имела статистически значимых корреляций ни с одним из анализируемых параметров увлеченности и деформаций. Третий фактор – «увлеченность работой» и четвертый – «деформации» с соответствующими зависимыми переменными.

Индексы согласованности показали приемлемое соответствие модели эмпирическим данным: хи-квадрат ($df = 58$) = 67,667; CFI = 0,96; RMSEA = 0,044; SRMR = 0,066 (90 % интервал от 0,000 до 0,072). Все факторные нагрузки и коэффициенты регрессии оказались значимыми, а их знаки соответствовали теоретическим предположениям. Модель свидетельствует о том, что переменная «когнитивно-регуляторные ресурсы» детерминирует переменные «увлеченность работой» и «деформации» через медиатор «личностно-регуляторные ресурсы». Другими словами, продемонстрирована специфика детерминации средствами осознанной саморегуляции явлений, связанных с профессиональным благополучием человека (увлеченности работой и профессиональных деформаций). Этот эффект достигается как за счет высокого развития всех когнитивно-регуляторных процессов, так и благодаря их устойчивости и гибкости.

Обсуждение результатов

Результаты исследования показали, что осознанная саморегуляция вносит значимый вклад в увлеченность человека своей работой. Полученные данные подкрепляются непротиворечивостью содержания, которое В. Шауфели и А. Бэккер вкладывали в предложенные ими компоненты увлеченности и теоретические представления об общей способности к осознанной саморегуляции.

Так, шкала «энергичность» характеризуется высоким уровнем энергии, сосредоточенностью, готовностью вкладывать силы в работу, настойчивостью в ситуации помех; шкала «энтузиазм» диагностирует вовлеченность в работу, чувство значимости собственной деятельности, готовность принять вызов и преодолевать трудности. Что касается поглощенности деятельностью, то в данном случае речь идет о переживании счастья, особенностях восприятия времени в процессе работы и отсутствии желания отвлечься от работы и/или прекратить ее, что подчеркивает понимание увлеченности как характеристики профессионального благополучия (Кутузова, 2006; Schaufeli & Bakker, 2010).

Если обратиться к понятию общей способности к осознанной саморегуляции – то она непосредственно проявляется в «инициативно-творческом модусе, в легкости и успешности овладения новыми видами целенаправленной активности, в способности самостоятельно решать нестандартные задачи, осуществлять деятельность в изменившихся условиях...» (Конопкин, 2011, с. 274) и включает обязательную эмоциональную составляющую как специфическое чувство своей «субъектности», реализующееся в чувстве уверенности в своих возможностях в достижении успеха (Конопкин, 2011; Моросанова, Бондаренко, 2016). Несложно заметить и провести параллели при соотнесении параметров, в первую очередь, «энергичности» и «энтузиазма» с инициативно-творческим модусом общей способности к саморегуляции.

Нужно признать, что обоснованность связи осознанной саморегуляции с увлеченностью работой (как позитивным состоянием) вытекает и из ставших уже классическими работ, связанных с изучением эмоций как обязательного и значимого фактора саморегуляции различных видов и форм произвольной активности человека (Конопкин, 2006; Прохоров, Чернов, 2019; Крюкова, 2010). Связь саморегуляции с позитивными индикаторами благополучия (в том числе увлеченностью работой и позитивными эмоциями) фиксируется на выборках специалистов, имеющих отношение к самым разным видам деятельности (Расказова, Иванова, 2019; Фомина, 2016). На выборке педагогов общеобразовательных учреждений показано, что осознанная саморегуляция является не только предиктором увлеченности работой, но может выступать и в качестве медиатора обратной связи между увлеченностью и профессиональным выгоранием, т. е. снижать вероятность проявлений профессионального выгорания у педагогов с высоким уровнем увлеченности педагогической деятельностью (Фомина, 2016).

Однако, наибольший интерес в объяснении прогностичности саморегуляции по отношению к увлеченности, связан, на наш взгляд, с исследованиями, касающимися ресурсов увлеченности работой. Идея исследовать ресурсы увлеченности работой уже не первое десятилетие интересует ученых и рассматривается с позиций разных подходов (Halbesleben, 2010). Общим во всех этих теориях является один момент: те или иные ресурсы могут повышать увлеченность работой (Halbesleben, 2010). Полученные нами результаты подтверждают и развивают эти предположения.

Увлеченность работой, по данным многочисленных исследований, положительно связана

с важными результатами деятельности (например, с эффективностью работы (Halbesleben & Wheeler, 2008), с финансовыми достижениями (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009) и т. д.). В свете описанной выше проблемы ресурсов увлеченности, принципиальной, на наш взгляд, является постановка вопроса о поиске не только ресурсов, способствующих повышению увлеченности работой и, как следствие, результатов деятельности, но и ресурсов, способствующих эффективности деятельности даже при низкой увлеченности своим делом. Перспективы ресурсного подхода к осознанной саморегуляции достижения целей для ответа на оба этих вопроса вполне очевидны.

Что касается роли осознанной саморегуляции как фактора, препятствующего развитию личностно-поведенческих деформаций, то этот результат согласуется с имеющимися в литературе данными о значимой взаимосвязи осознанной саморегуляции и эмоциональных состояний человека (Вець, Бондаренко, 2020; Конопкин, 2006; Крюкова, 2010; Прохоров, Чернов, 2019; Baumeister, Vohs, DeWall, & Zhang, 2007; Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020), а также ее центральном участии в преодолении различных форм стресса (Morosanova et al., 2019).

Существенным итогом данного исследования являются не только выводы о значимом вкладе осознанной саморегуляции в увлеченность работой и предотвращение развития профессиональных деформаций. Полученные результаты демонстрируют иерархичность и многоуровневость структуры процесса осознанной саморегуляции, включающей базовый уровень регуляторных процессов и уровень регуляторных свойств.

Остановимся в этой связи на двух моментах, касающихся таких личностно-регуляторных ресурсов, как надежность и гибкость.

Во-первых, ранее на модельных выборках профессионалов, учащихся, спортсменов было показано, что регуляторная надежность, понимаемая как устойчивость саморегуляции психической активности и практической деятельности, служит специальным предиктором преодоления стресса в чрезвычайных ситуациях профессиональной деятельности (Моросанова, Кондратюк, Гайдамашко, 2020), в напряженных условиях соревновательной борьбы (Моросанова, 2001), при сдаче экзаменов (Моросанова, Филиппова, 2019). А в исследованиях, связанных с саморегуляцией поведения человека в ситуациях неопределенности (на примере распространения в мире пандемии COVID-19), удалось показать значимость гибкости для полноценного обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его психического здоровья (Morosanova, Bondarenko, & Kondratyuk, 2021; Zinchenko, Morosanova, Kondratyuk, & Fomina, 2020; Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020; Kroska, Roche, Adamowicz, & Stegall, 2020). Так, к примеру, психологическая гибкость, способность оставаться в настоящем моменте и участвовать в ценностно-ориентированной деятельности даже при наличии отрицательных эмоций в ситуации пандемии оказались положительным фактором (Kroska et al., 2020). Регуляторная гибкость, являясь одним из показателей, характеризующих адаптивные возможности функционирования регуляторики в конкретных условиях деятельности, отвечает за возможность внесения коррекций в функционирование различных регуляторных блоков, когда этого требуют условия деятельности. Учитывая, что профессиональные деформации рядом авторов понимаются как результат приспособления к определенным особенностям профессии (для обзора см. подробнее в Bakker & Leiter, 2010), пластичность индивидуальной адаптации может способствовать адекватности реагирования на ситуацию с точки зрения перестройки системы осознанной саморегуляции человека.

Второй момент – регуляторные надежность и гибкость не только являются непосредственно предикторами увлеченности и преодоления профессиональных деформаций, но и выступают

медиаторами влияния на них когнитивно-регуляторных ресурсов, подтверждая тем самым строгую иерархичность и последовательность реализации процесса осознанной саморегуляции.

И последнее. Несмотря на то, что исследование ограничено специфичностью выборки, которую составляют профессионалы, работающие в одной организации и имеющие разные служебные обязанности, есть все основания (теоретические и эмпирические) полагать, что полученные результаты имеют общепсихологическое значение и могут быть применены к широкому кругу профессий, безотносительно к специфике деятельности.

Заключение

Представлены результаты исследования роли осознанной саморегуляции достижения целей в обеспечении профессионального благополучия человека. Обосновано, что оно может быть охарактеризовано увлеченностью работой и выраженностью профессиональных деформаций.

С использованием методов структурного моделирования показано, что развитие осознанной саморегуляции вносит значимый вклад в увлеченность работой и препятствует появлению у специалистов профессиональных деформаций. Важное значение при этом приобретают регуляторная гибкость и надежность. Эти личностно-регуляторные ресурсы не только непосредственно влияют на профессиональное благополучие, но и являются медиаторами влияния на него когнитивно-регуляторных ресурсов, таких как планирование целей, моделирование значимых условий, программирование действий, оценивание результатов.

Полученные данные подтверждают широкие перспективы ресурсного подхода к рассмотрению осознанной саморегуляции для исследования проблем благополучия человека в различных средах, в том числе при неизбежно увеличивающейся антропогенной нагрузке на окружающую среду, обостряющей необходимость развития субъектности и осознанности бытия человека с целью сохранения его активности и реализации потребности в деятельности, общении и самореализации в жизни в целом.

Благодарности

Выражаем благодарность Анжелике Валерьевне Бурмистровой-Савенковой (ФГБНУ Психологический институт РАО) за существенный вклад в редактирование текста статьи и его высококвалифицированный перевод на английский язык.

Литература

- Барабанщикова, В. В. (2019). Профессиональные деформации специалистов в динамичной организационной среде. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 1, 91–107. <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.91>
- Вець, И. В., Бондаренко, И. Н. (2020). Регуляторные, эмоциональные и поведенческие особенности лиц с различным уровнем психологического благополучия в послеоперационных периодах. В Т. Н. Банщикова, Е. А. Фомина, В. И. Моросанова (ред.), *Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации. Материалы международной научно-практической онлайн-конференции* (с. 830–842). Москва: Знание-М.
- Конопкин, О. А. (2006). Участие эмоций в осознанной регуляции целенаправленной активности человека. *Вопросы психологии*, 3, 38–49.
- Конопкин, О. А. (2011). *Психологические механизмы регуляции деятельности* (предисл.

- В. И. Моросановой; изд. 2-е, испр. и доп.). Москва: Ленанд.
- Крюкова, Т. Л. (2010). *Психология совладающего поведения в разные годы жизни*. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова.
- Кутузова, Д. А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога* (кандидатская диссертация). Психологический институт РАО, Москва.
- Леонова, А. Б. (2006). *Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство*. Санкт-Петербург: ИМАТОН.
- Моросанова, В. И. (2001). *Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека*. Москва: Наука.
- Моросанова, В. И. (2014). Осознанная саморегуляция произвольной активности человека как психологический ресурс достижения целей. *Теоретическая и экспериментальная психология*, 7(4), 62–78.
- Моросанова, В. И. (2021). Осознанная саморегуляция как метаресурс достижения целей и разрешения проблем жизнедеятельности. *Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология*, 1, 4–37. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.01>
- Моросанова, В. И., Бондаренко, И. Н. (2016). Общая способность к саморегуляции: операционализация феномена и экспериментальный подход к диагностике ее развития. *Вопросы психологии*, 2, 109–123.
- Моросанова, В. И., Кондратюк, Н. Г. (2020). Опросник В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – 2020». *Вопросы психологии*, 4, 155–167.
- Моросанова, В. И., Филиппова, Е. В. (2019). От чего зависит надежность действий учащихся на экзамене. *Вопросы психологии*, 1, 65–78.
- Моросанова, В. И., Фомина, Т. Г. (2019). Осознанная саморегуляция учебной деятельности как ресурс субъективного благополучия школьников при изменении условий обучения. *Вопросы психологии*, 3, 62–74.
- Моросанова, В. И., Бондаренко, И. Н., Фомина, Т. Г. (2019). Осознанная саморегуляция и личностно-мотивационные особенности младших подростков с различной динамикой психологического благополучия. *Психологическая наука и образование*, 24(4), 5–21. <https://doi.org/10.17759/pse.2019240401>
- Моросанова, В. И., Кондратюк, Н. Г., Гайдамашко, И. В. (2020). Надежность осознанной саморегуляции как ресурс достижения целей в профессиях высокого риска. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*, 1, 77–95. <https://doi.org/10.11621/vsp.2020.01.05>
- Полунина, О. В. (2009). Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей. *Психологический журнал*, 30(1), 73–85.
- Прохоров, А. О., Чернов, А. В. (2019). *Рефлексивная регуляция психических состояний*. Москва: Институт психологии РАН.
- Расказова, Е. И., Иванова, Т. Ю. (2019). Психологическая саморегуляция и субъективное благополучие в профессиональной деятельности. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 16(4), 626–636. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2019-4-626-636>
- Фомина, Т. Г. (2016). Саморегуляция как медиатор связи увлеченности работой и профессионального выгорания педагогов. В Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова (ред.), *Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие: Материалы IV Международной научной конференции* (Т. 1, с. 166–168). Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417–430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C. N., & Zhang, L. (2007). How emotion shapes behavior: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 167–203. <https://doi.org/10.1177/1088868307301033>
- Bouckenooghe, D., Raja, U., & Abbas, M. (2014). How does self-regulation of emotions impact employee work engagement: The mediating role of social resources. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 508–525. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.43>
- Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 126–134. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.010>
- Evans, G. W., & Kim, P. (2013). Childhood poverty, chronic stress, self-regulation, and coping. *Child Development Perspectives*, 7(1), 43–48. <https://doi.org/10.1111/cdep.12013>
- Fomina, T., Burmistrova-Savenkova, A., & Morosanova, V. (2020). Self-regulation and psychological well-being in early adolescence: A two-wave longitudinal study. *Behavioral Sciences*, 10(3), 67. <https://doi.org/10.3390/bs10030067>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker, M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). New York: Psychology Press.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242–256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Kroska, E. B., Roche, A. I., Adamowicz, J. L., & Stegall, M. S. (2020). Psychological flexibility in the context of COVID-19 adversity: Associations with distress. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 18, 28–33. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.07.011>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Li, C. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48, 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35–43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Morosanova, V. I., Bondarenko, I. N., & Kondratyuk, N. G. (2021). Regulatory resources and emotional states in overcoming difficulties of self-organization during lockdown. *Psychological Studies*, 66, 280–290. <https://doi.org/10.1007/s12646-021-00611-0>
- Morosanova, V., Kondratyuk, N., Gaidamashko, I., & Voytikova, M. (2019). Self-regulation and personality traits in overcoming acute and chronic stress. In S. Malykh, E. Nikulchev (Eds.), *Psychology and Education – ICPE 2018. European Proceedings of Social and Behavioural*

- Sciences* (Vol 49, pp. 460–470). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.11.02.51>
- Reinecke, L., Gilbert, A., & Eden, A. (2021). Self-regulation as a key boundary condition in the relationship between social media use and well-being. *Current Opinion in Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2021.12.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, The Netherlands, Utrecht. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker, M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Simon, C. R., & Durand-Bush, N. (2015). Does self-regulation capacity predict psychological well-being in physicians? *Psychology, Health & Medicine*, 20(3), 311–321. <https://doi.org/10.1080/13548506.2014.936887>
- Stefansson, K. K., Gestsdottir, S., Birgisdottir, F. & Lerner, R. M. (2018). School engagement and intentional self-regulation: A reciprocal relation in adolescence. *Journal of Adolescence*, 64, 23–33. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.01.005>
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2020). Adaptive self-regulation, subjective well-being, and physical health: The importance of goal adjustment capacities. *Advances in Motivation Science*, 7, 199–238. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.07.001>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Zinchenko, Yu. P., Morosanova, V. I., Kondratyuk, N. G., & Fomina, T. G. (2020). Conscious self-regulation and self-organization of life during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 168–182. <https://doi.org/10.11621/pir.2020.0411>

Дата получения рукописи: 22.09.2021

Дата окончания рецензирования: 13.11.2021

Дата принятия к публикации: 15.11.2021

Заявленный вклад авторов

Наиля Гумеровна Кондратюк – подготовила постановочную и обзорную части статьи; осуществила сбор эмпирических данных, анализ, интерпретацию и обсуждение результатов; сформулировала основные выводы.

Варвара Ильинична Моросанова – автор и куратор исследования; внесла существенный вклад в планирование исследования и подготовку постановочной части, в интерпретацию результатов и их обсуждение; осуществила критический пересмотр содержания обзорной части статьи, обсуждения ее результатов и выводов исследования.

Информация об авторах

Наиля Гумеровна Кондратюк – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии саморегуляции ФГБНУ Психологический институт Российской академии образования, г. Москва, Российская Федерация; Scopus Author ID: 57200244945, ResearcherID: C-2006-2019, SPIN-код: 5280-6144; e-mail: n.kondratyuk@gmail.com

Кондратюк Н. Г., Моросанова В. И.

РЕГУЛЯТОРНЫЕ РЕСУРСЫ УВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТОЙ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ...

Российский психологический журнал, 2022, Т. 19, № 1, 143–157. doi: 10.21702/rpj.2022.1.11

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Варвара Ильинична Моросанова – доктор психологических наук, член-корреспондент РАО, заведующая лабораторией психологии саморегуляции ФГБНУ Психологический институт Российской академии образования, г. Москва, Российская Федерация; Scopus Author ID: 6506351065, ResearcherID: J-5946-2016, SPIN-код: 4335-5542; e-mail: morosanova@mail.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.