

Савченко Виктория Владимировна

магистрант

ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»

г. Тольятти, Самарская область

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ В ИЗУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА: ЭВОЛЮЦИОННЫЙ ПОДХОД И СОВРЕМЕННАЯ ИНТЕГРАТИВНОСТЬ

***Аннотация:** в статье представлена история формирования теоретических подходов к изучению профессионального стресса – от классических моделей до современных интегративных подходов. Дается глубокий анализ теоретических отечественных и зарубежных направлений. Автор обращает внимание на перспективность синтеза когнитивно-ресурсных западных моделей и отечественной парадигмы психической саморегуляции. В заключении подчеркивается важность разработки дифференцированных программ профилактики стресса, учитывающих как организационные факторы, так и индивидуальные психологические особенности работников.*

***Ключевые слова:** профессиональный стресс, ресурсы, резильентность, модели стресса, саморегуляция, интегративный подход.*

В условиях технологизации, цифровизации профессиональной среды, изменения формата, условий деятельности, требования к личности профессионала растут, увеличивается информационная и психологическая нагрузка и проблема профессионального стресса становится актуальной и значимой, требующей комплексного подхода в исследовании механизмов, коррекции и профилактики. Согласно результатам исследований, хроническое стрессовое напряжение на рабочем месте не только снижает эффективность работы сотрудников, но и выступает причиной соматических и психических расстройств, ведет к профессиональному выгоранию и дезадаптации (Е.Н. Чуева, Н.С. Фонталова, С.В. Найденова, П.А. Пономарев, Sonnentag & Frese, Ganster & Rosen). В этой связи особую теоретическую и практическую значимость приобретает система-

тизация существующих моделей, раскрывающих механизмы возникновения стресса и его преодоления в профессиональной среде.

Одной из первых моделей, рассматривающих стрессогенность профессии, является аддитивная модель субъективных компонентов труда (Hackman & Oldham, 1976). Стрессогенность определяется пятью ключевыми параметрами: разнообразие задач, их смысловая целостность/уровень сложности, значимость для окружающих, уровень автономии и доступность обратной связи[9]. Однако, основываясь на результатах исследований, мы видим, что влияние этих параметров опосредовано индивидуальными потребностями работника в профессиональном развитии, что указывает на необходимость учета личностного фактора (Fried & Ferris, 1987).

В модели «требования-контроль» (Karasek, 1979), смещается акцент с содержательных характеристик труда на соотношение требований и управленческой свободы [11]. Максимальный стрессогенный уровень фиксируется в условиях высокой требовательности при низкой возможности принятия решений, влияния на процесс. В последующем модель была дополнена фактором социальной поддержки (Johnson & Hall, 1988), который, по мнению авторов, значительно ослабляет негативное воздействие дисбаланса требований и контроля.

В модели «усилия-вознаграждение» (Siegrist, 1996) стресс интерпретируется как результат нарушения баланса [13] между вложенными ресурсами (когнитивными, эмоциональными, физическими) и получаемыми благами (зарплата, признание, карьерные перспективы). Особую значимость этот подход приобретает в контексте профессий с высокой эмоциональной вовлеченностью, где несоответствие вложений и отдачи наиболее болезненно переживается субъектом.

Благодаря транзактной модели (Lazarus & Folkman, 1984) стресс стали исследовать с точки зрения субъективного опыта, когнитивной оценки стрессовой ситуации как угрожающей и возникновения соответствующей копинг-реакции [12]. Объективные условия отходят на второй план, важнее, как сама личность интерпретирует событие. Эта модель обосновала изучение индивидуальных

стратегий совладания и показала, что один и тот же организационный стрессор может вызывать принципиально различные реакции у разных сотрудников.

Параллельно развивалась теория сохранения ресурсов (COR-теория, Hobfoll, 1989), постулирующая, что главным мотивационным импульсом личности является стремление сохранять, защищать и приумножать имеющиеся ресурсы (материальные, социальные, личностные, энергетические). Утрата ресурсов или угроза такой утраты запускает стрессовую реакцию, причем наиболее деструктивными признаются ситуации, где изначальный ресурсный потенциал индивида является низким [10]. Данная модель получила широкое эмпирическое подтверждение в исследованиях выгорания (Westman et al., 2005) и рассматривается как одна из наиболее универсальных объяснительных схем.

Современные модели отличаются интегративным подходом к исследованию механизмов зарождения, поддержания и преодоления стрессовых состояний. Наиболее влиятельной современной парадигмой выступает модель требований и ресурсов рабочей среды (Job Demands-Resources, JD-R) (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Интегративная модель, предполагающая, что любые рабочие характеристики могут быть отнесены к одной из двух категорий: требования и ресурсы [7; 8]. Требования как аспекты труда, предполагающие устойчивое физическое, когнитивное или эмоциональное напряжение (интенсивность труда, временные дедлайны, ролевая неоднозначность, увеличение нормативов, оптимизация процессов). Ресурсы рассматриваются как факторы, способствующие достижению рабочих целей, снижению требований и стимулирующие личностный рост (автономия, социальная поддержка, обратная связь, возможности профессионального развития).

Преобладание требований приводит к истощению, когда как баланс требований и ресурсов запускает мотивационный процесс, повышающий вовлеченность. Сегодня модель включает личностные ресурсы (Xanthopoulou et al., 2007), благодаря которым человек может сохранять самооффективность, резильентность и в ситуации стресса [16]. Резильентность рассматривается как умение противостоять внешнему давлению, преодолевать препятствия и вос-

становиваться за счет взвешенной эмоциональной оценки происходящего, системы ценностей, умения определять стратегию и тактику поведения, что определяется врожденными свойствами личности (Ю.Н. Бирюкова). Так, резильентность, по мнению автора[2], связана с типом темперамента: высокий уровень невротичности способствует повышенной чувствительности к социальным сигналам и подверженности стрессам, когда как высокий уровень экстраверсии, наоборот, способствует успешному налаживанию социальных связей и стрессоустойчивости.

Сегодня в модели требований и ресурсов выделяют еще одну переменную, реципрокные влияния (Schaufeli & Taris, 2014). Если у человека есть достаточный запас ресурсов, те же самые требования начинают восприниматься не как угроза, а как *вызов* – возможность расти, осваивать новое, достигать значимых целей. Ресурсы помогают личности мобилизовать силы, найти стратегии совладания и увидеть в сложности потенциал, а не только риск.

Современные исследователи изучают стресс с точки зрения макроуровневых, динамических детерминант.

Модель «цифрового стресса» (её предложили Ragu-Nathan с соавторами в 2008 году, а позже дополнили Tarafdar и другие в 2020 году) объясняет, как работа в условиях цифровизации, технологизации усиливает стресс [15]. Главные причины такого стресса: информационный перегруз, обрывочность поступающей информации, размытые границы между личным и рабочим временем, необходимость постоянно осваивать новые инструменты и технологии в работе.

Модель «стресса как динамического процесса» (Sonnetag & Fritz, 2015) рассматривает стресс как процесс временных циклов, включающих фазы накопления, пикового напряжения и восстановления [14]. В данном подходе акцент делается на восстановительном периоде (сон, отдых, смена деятельности) как критически важном ресурсе, позволяющем предотвратить или прервать накопительный эффект стрессоров. Результаты исследований убедительно подтверждают, что даже при умеренных нагрузках невозможность своевременно восстановить силы ведет к выгоранию (Sonnetag et al., 2017).

В российских научных практиках исследования стресса акцент направлен больше на психофизиологические механизмы регуляции, системный анализ функциональных состояний и разработку прикладных диагностико-коррекционных технологий.

Одной из фундаментальных отечественных разработок является концепция, предложенная Ю.В. Мойкиным в конце 1980-х – начале 1990-х годов. В ее основе лежит представление о сопряжении двух функционально противоположных систем организма: стресс-реализующей (гипофизарно-надпочечниковая, симпато-адреналовая, тиреоидная) и стресс-лимитирующей (ГАМК-ергическая, опиоидная, дофаминергическая, серотонинергическая). Первая обеспечивает мобилизацию энергетических ресурсов в ответ на воздействие стресс-факторов, вторая – ограничивает чрезмерную активацию, предотвращая истощение адаптационных резервов. Ключевой вывод Ю.В. Мойкина состоит в том, что характер сопряжения между этими системами имеет генетическую детерминацию, что обосновывает необходимость анализа индивидуального соответствия работника требованиям профессии для профилактики хронического перенапряжения [6].

Системно-деятельностная концепция психической регуляции функциональных состояний, автор Л.Г. Дикая, представляет собой одну из наиболее разработанных отечественных теоретических схем в области психической регуляции профессиональной деятельности [5]. Ее ключевое положение заключается в том, что адаптация к стрессу опосредуется деятельностью по саморегуляции собственного функционального состояния, которая разворачивается на трех иерархических уровнях: физиологическом (энергетическое обеспечение), психодинамическом (поведенческая и эмоциональная вариабельность) и личностном (ценностно-мотивационные детерминанты). На основе эмпирических исследований Л.Г. Дикая выделила индивидуальные стили саморегуляции, различающиеся по характеру расхода ресурсов:

Гармоничный стиль – у экстравертов с высокой энергетикой, позволяющий эффективно взаимодействовать со средой;

Экономный стиль – у интровертов с низкой энергетикой, характеризующийся осторожностью и быстрым развитием утомления при высоких нагрузках;

Накопительный стиль – у интровертов с эрготропным реагированием, обладающих большими резервами, которые аккумулируются и интенсивно расходуются без ухудшения состояния;

Затратный стиль – с неэффективным расходованием ресурсов.

Важнейший вклад в науку системно-деятельностной концепции – утверждение о том, что становление системы саморегуляции происходит через переход от неосознаваемых автоматических процессов к осознаваемым. На начальном этапе личность выполняет действия автоматически, почти не задумываясь как, затем учится осознанно контролировать свои действия и состояния. А позже этот контроль тоже становится привычным, автоматическим и естественно встраивается в работу.

К анализу профессионального стресса А.Б. Леонова[4] предложила структурно-интегративный подход, синтезирующий когнитивно-трансактную модель Р. Лазаруса, Ч. Спилбергера с отечественной традицией изучения функциональных состояний и индивидуально-личностных особенностей. В рамках подхода представлены две технологии управления стрессом:

Система «Интегральная диагностика и коррекция стресса» (ИДИКС) предназначена для комплексной оценки стресса на всех этапах его развития. Она учитывает: факторы риска в рабочей среде; субъективность восприятия трудностей, развитие деструктивной симптоматики под влиянием длительного стресса, профессионально-личностные деформации. С помощью ИДИКС можно объединить разные по характеру проявления стресса, отследить, какие факторы наиболее опасны на разных стадиях, и подобрать целенаправленные меры коррекции.

Система «Индивидуальная оценка стресс-резистентности» (ИОСР) диагностирует уровень устойчивости к стрессу на основе аффективно окрашенных переменных – тревоги, агрессии, депрессивности и истощения. Методологически система опирается на различение ситуативных и личностно-устойчивых компо-

нентов, что позволяет оценивать как актуальное состояние, так и глубинные механизмы регуляции деятельности (когнитивные, сенсомоторные, вегетативные и энергетические ресурсы).

Принципиально важным выводом А.Б. Леоновой является утверждение о том, что возникновение и развитие профессионального стресса – сугубо индивидуализированный процесс, на протекание которого существенное влияние оказывают как индивидуально-психологические особенности человека, так и специфика конкретной трудовой ситуации [3]. Это делает нецелесообразным усреднение данных на гетерогенных выборках и обосновывает необходимость персонализированного подхода в диагностике и профилактике.

В модели профессионального стресса как проблемной ситуации А.Н. Занковского [1] профессиональный стресс изучается через призму двух взаимосвязанных процессов: ориентации (идентификация и анализ проблемной ситуации) и контроля (активные действия по ее разрешению). Дефицит контроля, согласно данной модели, запускает механизмы психологической защиты, трансформируя стресс из конструктивной мобилизации в деструктивное напряжение. В рамках этого подхода автором разработана оригинальная типология состояний – функциональные, парафункциональные и дисфункциональные – основанная на их взаимосвязях с профессиональной деятельностью и учитывающая личностные особенности субъекта труда.

Значительный вклад в систематизацию отечественных и зарубежных представлений о стрессе внес В.А. Бодров [3], выделивший десять основных подходов и моделей стресса: генетически-конституциональную теорию, модель предрасположенности к стрессу, модель физиологического стресса (Г. Селье в модификации В.Р. Доренвенда), системную модель, теорию конфликтов, интегративную модель и др. Его фундаментальный труд «Психологический стресс: развитие и преодоление» (2006) остается одним из наиболее полных источников по методологии изучения стресса, механизмам регуляции и стратегиям преодоления.

Представленный обзор позволяет сделать следующие выводы. Особую перспективу развития, на наш взгляд, представляет интеграция западных когнитивно-ресурсных моделей с отечественной парадигмой психической саморегуляции, где стресс рассматривается не только как результат дисбаланса внешних требований и ресурсов, но и как продукт деятельности субъекта по управлению собственным состоянием. Дальнейшие исследования должны быть направлены на кросс-культурную валидизацию существующих конструкций и разработку персонализированных интервенционных стратегий, учитывающих как организационные условия, так и индивидуальный регуляторный профиль работника. Развитие теоретических конструкций должно идти по пути их операционализации в диагностические инструменты и разработку дифференцированных программ профилактики, учитывающих как организационные условия, так и индивидуально-психологические характеристики работника.

Список литературы

1. Занковский А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния / А.Н. Занковский // Организационная психология и психология труда. – 2019. – Т. 4, №1. – С. 222–243. EDN ZDDJLF
2. Бирюкова Ю.Н. Темпераментальные характеристики старших подростков в социальном взаимодействии как предпосылка формирования резильентности / Ю.Н. Бирюкова // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – №3 (106). – С. 31–34. DOI 10.24412/1991-5497-2024-3106-31-34. EDN NSWRF A
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с. EDN SURQNF
4. Леонова А.Б. Комплексные психологические технологии управления стрессом и оценка индивидуальной стресс-резистентности / А.Б. Леонова // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 2016. – №3. EDN YPCMER
5. Дикая Л.Г. Системно-деятельностная концепция психической регуляции функциональных состояний / Л.Г. Дикая // Психология труда, инженерная психология и эргономика. – М.: Институт психологии РАН, 2003. – С. 242–258.

6. Кузьмина Л.П. Развитие и внедрение идей Ю.В. Мойкина о профессиональном стрессе / Л.П. Кузьмина, Л.М. Безрукавникова // Медицина труда и промышленная экология. – 2023. – Т. 63, №4. – С. 263–269. DOI 10.31089/1026-9428-2023-63-4-263-269. EDN HXQPFV
7. Bakker A.B. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward / A.B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Occupational Health Psychology. – 2017. – Vol. 22, №3. – P. 273–285.
8. Demerouti E. The job demands-resources model of burnout / E. Demerouti, A.B. Bakker, F. Nachreiner, W.B. Schaufeli // Journal of Applied Psychology. – 2001. – Vol. 86, №3. – P. 499–512.
9. Hackman J.R. Motivation through the design of work: Test of a theory / J.R. Hackman, G.R. Oldham // Organizational Behavior and Human Performance. – 1976. – Vol. 16, №2. – P. 250–279.
10. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // American Psychologist. – 1989. – Vol. 44, №3. – P. 513–524. EDN HFCSMP
11. Karasek R.A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign / R.A. Karasek // Administrative Science Quarterly. – 1979. – Vol. 24, №2. – P. 285–308.
12. Lazarus R.S. Stress, appraisal, and coping / R.S. Lazarus, S. Folkman. – Springer Publishing Company, 1984.
13. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions / J. Siegrist // Journal of Occupational Health Psychology. – 1996. – Vol. 1, № 1. – P. 27–41.
14. Sonnentag S. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework / S. Sonnentag, C. Fritz // Journal of Organizational Behavior. – 2015. – Vol. 36, №S1. – P. S72–S103.
15. Tarafdar M. Explaining the link between technostress and technology addiction / M. Tarafdar, C. Maier, S. Laumer, T. Weitzel // Information Systems Journal. – 2020. – Vol. 30, №4. – P. 705–737.

16. Xanthopoulou D. The role of personal resources in the job demands-resources model / D. Xanthopoulou, A.B. Bakker, E. Demerouti, W.B. Schaufeli // International Journal of Stress Management. – 2007. – Vol. 14, №2. – P. 121–141.