УДК 159.923.3+159.944.4:159.9.072.59

DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-40-52

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ

Карапетян Л.В.¹, Глотова Г.А.²

¹ *Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19, Российская Федерация*

² *Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
119991, г. Москва, Ленинские горы, д. 1, Российская Федерация*

Аннотация. В статье обосновывается необходимость поиска новых путей профилактики и коррекции профессионального выгорания. Одним из вариантов решения данной проблемы является исследование взаимосвязи между профессиональным выгоранием и эмоционально-личностным благополучием. Для изучения данных показателей используются авторская методика «Самооценка эмоционально-личностного благополучия» и методика Маслач-Водошняковой. Выявлены различия в выраженности исследуемых параметров у респондентов, занимающихся различными видами деятельности. Определены значимые взаимосвязи между профессиональным выгоранием и эмоционально-личностным благополучием как на всей выборке испытуемых, так и в группах с разным типом эмоционально-личностного благополучия. Доказано, что с помощью суммарного показателя эмоционального благополучия возможно предсказать значения параметров «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация».

Ключевые слова: эмоционально-личностное благополучие, индекс эмоционально-личностного благополучия, профессиональное выгорание.

STUDYING THE INTERRELATIONSHIP OF EMOTIONAL-PERSONAL WELL-BEING WITH PROFESSIONAL BURNOUT

L. Karapetyan¹, G. Glotova²

¹ *Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin
19, Mira ul., Ekaterinburg, 620002 Russian Federation*

² *Lomonosov Moscow State University
1, Leninskie gory, Moscow, 119991 Russian Federation*

Abstract. The article substantiates the need to find new ways of burnout prevention and correction. One option for finding a solution to this problem is to study the relationship between professional burnout and emotional and personal well-being. To study these phenomena the author's "Self-assessment of personal well-being diagnostics" and Maslach-Vodopianova's

techniques are proposed. Differences in the investigated parameters intensity are given, respondents engaged in various activities being the objects of research. Significant correlations between professional burnout and emotional-personal well-being are identified both on the entire sample of subjects of research and in the groups with different types of well-being. It has been proven that by using the total emotional well-being it is possible to predict the values for the parameters of «Emotional exhaustion» and «Depersonalization».

Key words: emotional-personal well-being, emotional-personal well-being index, professional burnout.

Перемены в социальной, экономической и политической жизни страны необратимо ведут к изменениям и в трудовых, производственных отношениях: повышаются конкурентность, ролевая перегруженность и ролевая неопределённость, а вместе с этим возрастают и тревожность, ответственность, чувство неуверенности, нарастает нервно-психическое напряжение работников. Всё это может привести к негативным последствиям, в том числе и к формированию синдрома профессионального выгорания. Необходимость исследования профессионального выгорания (ПВ) обусловлена также высокой вероятностью его формирования у представителей широкого спектра профессий, преимущественно коммуникативной сферы, на разных этапах профессионального становления. Синдром профессионального выгорания, его последствия, способы профилактики и коррекции и другие аспекты выступают предметом многочисленных исследований, проводимых зарубежными (К. Маслач [19], А. Баккер, Е. Демерути и А. Санс-Вергель [17], Х. Фрейденберг [18], Г. Соннек [21], А. Пайнс, И. Аронсон [20], Дж. Адриенсенс, В. де Гухт и С. Маес [16] и др.) и отечественными психологами (В.Е. Орел [14], Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой [4; 5],

Л.И. Анцыферовой [1], В.В. Бойко [2], Т.В. Копыловой [9], И.В. Костаковой [10], А.Б. Леоновой [11], С.Г. Никифоровым [13], Д.С. Люкшиной и др. [12], Л.В. Карапетян [6; 8], Е.Н. Бочкаревой [3], Н.С. Пряжниковым, Е.Г. Ожоговой [15] и др.). Исследователями выявлены такие факторы профессионального выгорания, как воздействие и требования профессиональной среды, личностные и физиологические особенности человека, проанализированы особенности профессионального выгорания у представителей разных профессий (Б. Бунк, С. Джексон, М. Лейтер, А. Пайнс, Б. Перлман, В. Шауфели, Е. Хартман и др.). Однако вопрос взаимосвязи профессионального выгорания и особенностей актуального состояния человека, такого как эмоционально-личностное благополучие (ЭЛБ), возможности опосредованной профилактики и коррекции ПВ в научной литературе освещён недостаточно.

В связи с вышесказанным целью нашей работы является выявление взаимосвязей между профессиональным выгоранием и эмоционально-личностным благополучием как ресурсом его профилактики и коррекции.

Предмет исследования: специфика взаимосвязей между ПВ и ЭЛБ в зависимости от профессионального статус-

са и типа эмоционально-личностного благополучия респондентов.

Задачи исследования:

1. Провести анализ теоретических концепций и экспериментальных данных по проблеме профессионального выгорания, представленных как в зарубежной, так и в отечественной литературе, касающихся его психологических коррелятов.

2. Провести исследование профессионального выгорания, выявить выраженность показателей ПВ в разных профессиональных группах.

3. Определить выраженность параметров ПВ в группах с разным типом эмоционально-личностного благополучия.

4. Изучить характер взаимосвязей ПВ и эмоционально-личностного благополучия в типологических группах.

5. Построить модели прогнозирования показателей ПВ на основе параметров методики самооценки эмоционально-личностного благополучия.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- доказано наличие взаимосвязей профессионального выгорания с факторами эмоционально-личностного благополучия;

- выявлена их специфика в различных типологических группах;

- обоснована возможность прогнозирования показателей методики ПВ на основе суммарного показателя эмоционального компонента методики «Самооценка эмоционально-личностного благополучия» (СЭЛБ);

- раскрыты особенности профессионального выгорания в группах с разными типами эмоционально-личностного благополучия.

Эмоционально-личностное благополучие – это актуальное целостное

экзистенциальное переживание состояния гармонии между внутренним и внешним мирами, возникающее в процессе жизни, деятельности и общения человека. Результатом снижения уровня такой гармонии является переживание состояния эмоционально-личностного неблагополучия [7, с. 102]. Конструкт «эмоционально-личностное благополучие» включает 9 факторов (счастье, везение, оптимизм, успех, компетентность, надёжность, пессимизм, несчастливость, зависть), выделенных эмпирическим путём [7, с. 103] и описанных на основе анализа литературы. Для исследования данного конструкта нами была создана методика изучения самооценки эмоционально-личностного благополучия, и эти факторы в ней преобразованы в соответствующие моно-шкалы. Респонденты заполняли бланк с девятью моно-шкалами (дескрипторами), расположенными в следующей последовательности: «счастливый», «успешный», «пессимист», «везучий», «компетентный», «несчастливый», «оптимист», «надёжный», «завистливый», – оценивая себя в настоящий момент по каждому из девяти дескрипторов по семибалльной шкале от 1 («совершенно точно нет») до 7 («совершенно точно да»). Отметим, что нами выбрана не форма вопросов или утверждений, а форма слов-дескрипторов, как в технике семантического дифференциала (СД). Далее вычислялись суммарные показатели: показатель эмоционального благополучия А («счастливый», «везучий», «оптимист»), показатель личностного благополучия В («успешный», «компетентный», «надёжный»), показатель неблагополучия С («пессимист», «несчастливый», «завист-

ливый») – и общий индекс эмоционально-личностного благополучия ($A + B - C$). Выборка исследования по методике СЭЛБ составила 2229 человек – испытуемых разного пола, возраста, образования, профессионального статуса, из них 381 человек прошёл исследование по методике ПВ Маслач-Водопьяновой [4], это были врачи ($n = 36$), менеджеры ($n = 64$), педагоги ($n = 221$), психологи ($n = 30$) и студенты ($n = 30$), 320 женщин и 61 мужчина, принадлежащие к разным возрастным

группам (104 чел. в возрасте до 25 лет, 108 чел. – 26–35 лет, 86 чел. – 36–45 лет, 53 чел. – 46–55 лет и 33 чел. – старше 55 лет), имеющие разные уровни образования (51 чел. со средним образованием, 42 – со средним профессиональным, 30 – с незаконченным высшим и 258 с высшим образованием).

Результаты по методикам СЭЛБ и «Профессиональное выгорание» у респондентов, занимающихся различными видами деятельности, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Выраженность индекса СЭЛБ и компонентов ПВ у представителей разных профессиональных групп

	Индекс СЭЛБ	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональные достижения
Врачи	28,00	17,75	8,78	33,33
Менеджеры	26,08	21,69	7,81	33,89
Педагоги	25,05	19,62	9,15	32,56
Психологи	21,93	18,37	10,67	35,03
Студенты	26,93	3,70	3,13	3,87

Отметим, что в методике Маслач-Водопьяновой о наличии профессионального выгорания свидетельствуют высокие баллы по шкалам «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация» и низкие баллы по шкале «Профессиональные достижения».

Из всей выборки ($n = 381$) врачи оценивают себя наиболее благополучными, у них в меньшей степени, чем у представителей других профессиональных групп, выражено эмоциональное истощение (что относится к среднему уровню), они имеют средний уровень деперсонализации и средний уровень оценки профессиональной успешности.

Чуть ниже значения индекса самооценки эмоционально-личностного благополучия у студентов. Надо отметить, что у этой группы самый низкий уровень эмоционального истощения и деперсонализации, но при этом студенты низко оценивают свои профессиональные достижения, что вполне предсказуемо, поскольку профессиональные навыки на этом этапе вхождения в деятельность ещё не сформировались.

Примерно в одном диапазоне находятся значения индекса самооценки эмоционально-личностного благополучия у менеджеров и педагогов, в то же время значения всех параметров

методики ПВ находятся в зоне среднего уровня.

Самый низкий индекс эмоционально-личностного благополучия у психологов. И если значения по показателю «Эмоциональное истощение» относятся к среднему уровню, то значения параметра «Деперсонализация» соответствуют высокому уровню сформированности, оценки по параметру «Профессиональные достижения» показывают, что психологи наиболее высоко, по сравнению с представителя-

ми других специальностей оценивают свою профессиональную успешность.

Необходимость углублённого изучения связи эмоционально-личностного благополучия с профессиональным выгоранием потребовала проведения корреляционного анализа. Анализ взаимосвязей моно-шкал методики СЭЛБ с показателями опросника ПВ показал, что из 27 возможных связей 24 являются значимыми, причём 15 из них при $p \leq 0,001$, 7 – при $p \leq 0,01$ и 3 – при $p \leq 0,05$ (табл. 2).

Таблица 2

**Взаимосвязь (по Спирмену) моно-шкал методики СЭЛБ
с показателями методики ПВ (n=381)**

Моно-шкалы	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональные достижения
Счастливый	-0,226***	-0,186***	0,185***
Везучий	-0,212***	-0,167**	0,176***
Оптимист	-0,202***	-0,190***	0,212***
Успешный	-0,251***	-0,220***	0,260***
Компетентный	-0,115*	-0,158**	0,182***
Надёжный	-0,178***	-0,177***	0,152**
Пессимист	0,223***	0,160**	-0,122*
Несчастливый	0,150**	0,103	-0,095
Завистливый	0,157**	0,152**	-0,041

*** $p \leq 0,001$, $r=0,17$; ** $p \leq 0,01$, $r=0,14$; * $p \leq 0,05$, $r=0,11$.

Как можно видеть из табл. 2, в общей выборке ($n = 381$) шесть позитивных факторов методики СЭЛБ коррелировали с «эмоциональным истощением» значимо отрицательно, а три негативных фактора СЭЛБ коррелировали положительно. Шесть позитивных факторов методики СЭЛБ коррелировали с «деперсонализацией» значимо отрицательно, а из трёх негативных факторов СЭЛБ два

коррелировали с «деперсонализацией» значимо положительно, а фактор «несчастливый» показал тенденцию к положительной связи. Иными словами, чем выше баллы по негативным факторам СЭЛБ, тем выше показатели профессионального выгорания по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация». Напротив, шесть позитивных факторов СЭЛБ с «профессиональными

достижениями» коррелировали положительно, а негативные факторы СЭЛБ либо коррелировали отрицательно значимо (фактор «пессимист») или в тенденции (фактор «несчастливый»), либо не обнаруживали значимой корреляции (фактор «завистливый»). Иными словами, чем выше баллы по позитивным факторам СЭЛБ, тем выше баллы по шкале «профессиональные достижения» и, соответственно, тем ниже показатели профессионального выгорания по данной шкале.

С помощью двухшагового кластерного анализа респонденты, выполнившие методику СЭЛБ ($n = 2229$), были разделены на 4 подгруппы с разным типом эмоционально-личностного благополучия. В четырёх выделенных подгруппах «В» (высокая СЭЛБ), «П» (повышенная СЭЛБ), «С» (сниженная СЭЛБ) и «Н» (низкая СЭЛБ) следующее количество респондентов выполнили методику ПВ: в подгруппе «В» – 85 человек, в подгруппе «П» – 180 человек, в подгруппе «С» – 64 человека, в подгруппе «Н» – 52 человека.

Результаты корреляционного анализа, проведённого по подгруппам,

показали, что в подгруппе «В» ($n = 85$) значимых корреляционных связей или выраженных тенденций к связям выявлено не было. Сравнительный анализ (U-критерий Манна-Уитни) показал, что в данной группе ($n = 85$) средние значения по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» достоверно ниже средних по выборке ($n = 381$), а по шкале «профессиональные достижения» достоверно выше (табл. 3). Средние значения показателя «эмоциональное истощение» находятся ниже нормативных, а средние значения показателя «деперсонализация» близки к нижней границе нормы. Это позволяет охарактеризовать респондентов с высокой СЭЛБ как особо устойчивых к таким проявлениям профессионального выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация. Для них не характерны сниженный эмоциональный фон и наличие деформаций в отношениях с другими субъектами трудовой деятельности.

Таблица 3

Выраженность показателей методики ПВ у респондентов с разным типом СЭЛБ

	Высокая СЭЛБ	Повышенная СЭЛБ	Сниженная СЭЛБ	Низкая СЭЛБ	Выборка в целом
	$n=85$	$n=180$	$n=64$	$n=52$	$n=381$
Эмоциональное истощение	15,78*	17,59	21,98	21,39	18,44
Деперсонализация	7,15	7,94	10,22	10,79	8,54
Профессиональные достижения	31,78	31,89	29,81	26,58	30,79

* жирным курсивом выделены средние значения в типологических группах, значимо отличающиеся от средних значений по выборке в целом (значимость различий оценивалась по критерию Манна-Уитни).

В подгруппе «П» ($n = 180$) получено 2 значимых корреляционных связи: отрицательная связь фактора «успешный» с «деперсонализацией» ($r = -0,209$; $p \leq 0,01$), положительная связь с «профессиональными достижениями» ($r = 0,168$; $p \leq 0,05$) – и тенденция к отрицательной связи с «эмоциональным истощением» ($r = -0,145$; $p > 0,05$). Получена также тенденция к отрицательной связи фактора «счастливый» с «эмоциональным истощением» ($r = -0,134$; $p > 0,05$). Данные, приведённые в табл. 3, свидетельствуют о том, что в данной группе средние значения по всем шкалам находятся на среднем уровне, и при этом достоверных различий со значениями как по выборке в целом ($n = 381$), так и с группой с высокой СЭЛБ не обнаружено. Однако средние значения по шкале «эмоциональное истощение» попадают в зону среднего уровня сформированности признака. Полученные данные говорят о том, что маркеры профессионального выгорания хотя и ситуативно, но проявляются в группе с повышенной СЭЛБ.

В подгруппе «С» ($n = 64$) получено 5 значимых связей: у фактора «счастливый» – отрицательные связи с «эмоциональным истощением» ($r = -0,353$; $p \leq 0,01$) и «деперсонализацией» ($r = -0,293$; $p \leq 0,05$); у фактора «успешный» – отрицательная связь с «эмоциональным истощением» ($r = -0,322$; $p \leq 0,01$); у фактора «везучий» – отрицательная связь с «эмоциональным истощением» ($r = -0,277$; $p \leq 0,05$); у фактора «оптимист» – положительная связь с «профессиональными достижениями» ($r = 0,326$; $p \leq 0,01$). Как можно видеть, тройка факторов, ориентированных на внутренний мир, об-

наружила 4 значимые связи с показателями выгорания.

Анализ данных, приведённых в табл. 3, показал, что в группе со сниженной СЭЛБ ($n = 64$) средние значения по шкалам «эмоциональное истощение» ($M = 21,98$ при норме 16–24) и «профессиональные достижения» ($M = 29,81$ при норме 31–36) находятся на среднем уровне, тогда как по шкале «деперсонализация» средние значения несколько превышают границы нормы ($M = 10,22$ при норме 6–10). Сравнивая средние значения данной части выборки со средними значениями, полученными на выборке в целом ($n = 381$), необходимо отметить достоверное превышение по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация». При сравнении средних значений по шкалам методики ПВ в группе со сниженной СЭЛБ с результатами групп с высокой СЭЛБ и с повышенной СЭЛБ обнаружены достоверное повышение показателей (U-критерий Манна-Уитни) по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» и достоверное снижение по шкале «профессиональные достижения». Полученные данные говорят о том, что группа со сниженной СЭЛБ невыгодно отличается от двух предыдущих групп по всем показателям методики, поскольку у респондентов группы со сниженной СЭЛБ чаще, чем у респондентов с позитивными типами СЭЛБ (высоким и повышенным), возможны проявления таких признаков профессионального выгорания, как снижение эмоционального тонуса, утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, формальный подход и отсутствие личной включённости при выполнении профессиональных

обязанностей, неудовлетворённость работой и жизнью в целом, низкая оценка своих возможностей и профессиональной эффективности, и за счёт этого испытуемые данной группы могут быть более склонными к формированию синдрома профессионального выгорания.

В подгруппе «Н» ($n = 52$) получено 2 значимых связи: положительная связь фактора «пессимист» с «эмоциональным истощением» ($r = 0,294$; $p \leq 0,05$), а также положительная связь фактора «несчастливый» с «профессиональными достижениями» ($r = 0,341$; $p \leq 0,05$). Таким образом, в подгруппе «Н», чем выше респондент ставит себе балл по фактору «несчастливый», тем выше он показывает результат по шкале «профессиональных достижений», т. е. такого признака выгорания, как редукция профессиональных достижений не наблюдается. Возможно, что респонденты из группы «Н» показывают низкий уровень самооценки эмоционально-личностного благополучия, поскольку ценой их профессиональных достижений является значительное эмоциональное истощение. Необходимо отметить, что в данной группе ($n = 52$) средние значения по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» достоверно выше (U-критерий Манна-Уитни) средних по выборке ($n = 381$), а по шкале «профессиональные достижения» значения достоверно ниже. Кроме этого, средние значения показателя «деперсонализация» выше границы нормы. Сравнение средних значений по шкалам методики ПВ в группе с выраженной негативной СЭЛБ со средними значениями в других группах продемонстрировало наличие

достоверных различий по всем позициям, за исключением одной: средние значения шкалы «профессиональные достижения» в группе с низкой СЭЛБ хотя и ниже, чем в группе со сниженной СЭЛБ, однако различия не достоверны. Полученные результаты позволяют охарактеризовать респондентов с низкой СЭЛБ как неустойчивых к факторам, приводящим к профессиональному выгоранию. Для них свойственны сниженный эмоциональный фон, наличие деформаций в отношениях с другими субъектами трудовой деятельности, нивелирование собственных профессиональных достижений.

Таким образом, как можно заметить по таблице 3, более низкие значения по параметрам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» и более высокие по параметру «Профессиональные достижения» характерны для респондентов с высокой и повышенной самооценкой эмоционально-личностного благополучия, причём значения по параметру «Эмоциональное истощение» находятся на нижней границе среднего уровня сформированности, а в группах испытуемых со сниженным и низким уровнем СЭЛБ значения по данным параметрам возрастают, а по шкале «Профессиональные достижения» снижаются.

Ещё одним подтверждением наличия взаимосвязи между эмоционально-личностным благополучием и профессиональным выгоранием является возможность прогнозирования показателей методики «Профессиональное выгорание» на основании суммарных показателей методики СЭЛБ и построения уравнений регрессии (табл. 4).

Таблица 4

**Уравнения регрессии для параметров методики
«Профессиональное выгорание (ПВ)» (n = 381)**

Показатели ПВ	Методика СЭЛБ					
	Const	x A	x B	x C	ДОД	Sig
Эмоциональное истощение	29,10	-0,70	–	–	30%	0,00
Деперсонализация	14,55	-0,40	–	–	30%	0,00

Отметим, что уравнения регрессии удалось построить только для параметров «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация», тогда как построение уравнения регрессии для параметра «профессиональные достижения» оказалось нецелесообразным. Табл. 4 показывает, что такие параметры выгорания, как «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация», на 30% обусловлены (с отрицательным знаком) параметром А, характеризующим «позитивный

эмоциональный компонент» эмоционально-личностного благополучия в методике СЭЛБ. Параметры В «позитивный личностный компонент» и С «негативный компонент» влияния на параметры «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» не оказывают.

В качестве примера в табл. 5 приведём реальные и предсказанные результаты по методике «Профессиональное выгорание» для отдельного респондента (кейс № 24).

Таблица 5

**Реальные и предсказанные значения показателей методики ПВ
на основе параметров А, В, С методики СЭЛБ (кейс № 24)**

Показатели методики ПВ	Эмпирические индивидуальные значения показателей ПВ	Предсказанные индивидуальные значения показателей ПВ	Стандартная ошибка оценки	Значимость F регрессии
Эмоциональное истощение	20,00	18,59	7,89	0,000
Деперсонализация	6,00	8,62	4,55	0,000

Как можно видеть из табл. 5, по двум параметрам выгорания реальные результаты находятся относительно предсказанных результатов в зоне стандартной ошибки оценки.

Результаты проведённого исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Существуют определённые различия в выраженности проявлений профессионального выгорания у респондентов, занимающихся различными видами деятельности. Выявлено, что эмоциональному истощению в наибольшей степени подвержены менеджеры, деперсонализации – пси-

хологи, а редукции профессиональных достижений – педагоги.

2. Устойчивость к проявлению таких признаков профессионального выгорания, как эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, связана с эмоционально-личностным благополучием, т. е. с высокой самооценкой его позитивных индикаторов (счастливый, везучий, оптимист, успешный, компетентный, надёжный), тогда как подверженность действию синдрома профессионального выгорания – с эмоционально-личностным неблагополучием, проявляющимся в оценивании респондентами себя как пессимистов, завистливых, несчастливых.

3. Выявлена динамика выраженности параметров профессионального выгорания от группы с высокой СЭЛБ к группе с низкой СЭЛБ.

4. Респонденты с высокой СЭЛБ не обнаружили склонности к профессиональному выгоранию. В группе с повышенной СЭЛБ проявляются отдельные признаки профессионального выгорания, при этом в качестве ресурса для профилактики профессионального выгорания используются осознание и высокая оценка собственной успешности. Для респондентов группы со сниженной СЭЛБ характерны такие признаки профессионального выгорания,

как потеря интереса к работе и коллегам, формальное отношение к выполняемым обязанностям, недовольство собой, окружающими, жизнью в целом. Испытуемые с низким уровнем СЭЛБ могут быть охарактеризованы как наиболее склонные к формированию синдрома профессионального выгорания. Для них свойственны такие его проявления, как неблагоприятный эмоциональный фон, наличие деформаций в отношениях с другими субъектами трудовой деятельности, негативное отношение к себе как к личности и субъекту трудовой деятельности.

5. Наиболее тесно связано профессиональное выгорание с эмоциональным компонентом СЭЛБ, что даёт возможность построения моделей прогнозирования показателей методики ПВ с помощью суммарного показателя позитивного эмоционального компонента благополучия. Доказано, что результаты по параметру А («позитивный эмоциональный компонент благополучия»), будучи использованы для построения уравнений регрессии, позволяют предсказывать реальные результаты по конкретным параметрам методики «Профессиональное выгорание».

Статья поступила в редакцию 16.01.18

ЛИТЕРАТУРА

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–19.
2. Бойко В.В. Психоэнергетика. СПб., 2008. 416 с.
3. Бочкарева Е.Н. Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников контактного центра // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. Т. 13. № 3. С. 576–587.
4. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб., 2013. 338 с.

5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2008. 336 с.
6. Карапетян Л.В. Особенности эмоционального выгорания продавцов // Психология психических состояний: теория и практика: материалы Первой Всероссийской научно-практической конференции. Казань, 2008. С. 400–403.
7. Карапетян Л.В., Глотова Г.А. Эмоционально-личностное благополучие: монография. Екатеринбург, 2017. 212 с.
8. Карапетян Л.В., Редина Е.А. Особенности эмоционального выгорания специалистов подразделений МЧС России // Социально-психологические проблемы формирования личности государственного служащего в современной России: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2012. С. 181–186.
9. Копылова Т.В. «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы // Педагогика в правоохранительных органах. 2003. № 1. С. 13–15.
10. Костакова И.В. Взаимосвязь факторов эмоционального поведения личности и риска возникновения эмоционального выгорания у медицинских работников // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2016. № 4 (27). С. 44–47.
11. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2000. № 3. С. 4–21.
12. Люкшина Д.С., Юрченко К.А., Капустина Т.В., Копенко М.А., Потребич Ю.Г. Профессиональная мотивация и уровень эмоционального выгорания у пилотов гражданской авиации // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14. № 1. С. 176–187.
13. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности // Психология: учебник / под ред. А.А. Крылова. М., 2005. С. 430–439.
14. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М., 2005. 329 с.
15. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2014. № 4. С. 33–43.
16. Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research // International Journal of Nursing Studies. 2015. № 52 (2). P. 649–661.
17. Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014. № 1 (1). P. 389–411.
18. Freudenberger H.J. Stalf burn out // Journal social sciences. 1974. № 30. P. 159–166.
19. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention // Current Directions in Psychological Science. 2003. Vol. 12. P. 189–192.
20. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York, 1988. 257 p.
21. Sonneck G. Das Syndrom // Promed. 1995. № 1. P. 8–9.

REFERENCES

1. Antsyferova L.I. [Personality in difficult life conditions: reframing, conversion situations and psychological protection]. In: *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal], 1994, vol. 15, no. 1, pp. 3–19.
2. Boiko V.V. *Psikhoenergetika* [Psycho-energetics]. St. Petersburg, 2008. 416 p.

3. Bochkareva E.N. [The interrelation of professional burnout and emotional intelligence of contact center employees]. In: *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Psychology. Journal of Higher School of Economics], 2016, vol. 13, no. 3, pp. 576–587.
4. Vodop'yanova N.E. *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnosics of stress]. St. Petersburg, 2013. 338 p.
5. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [The burnout syndrome: diagnostics and prevention]. St. Petersburg, 2008. 336 p.
6. Karapetyan L.V. [Peculiarities of emotional burnout of sellers]. In: *Psikhologiya psikhicheskikh sostoyanii: teoriya i praktika: materialy Pervoi Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Psychology of mental states: theory and practice: materials of the first all-Russian scientific-practical conference]. Kazan, 2008, pp. 400–403.
7. Karapetyan L.V., Glotova G.A. *Emotsional'no-lichnostnoe blagopoluchie* [Emotional and personal well-being]. Ekaterinburg, 2017. 212 p.
8. Karapetyan L.V., Redina E.A. [Peculiarities of emotional burnout of the specialists of the EMERCOM of Russia]. In: *Sotsial'no-psikhologicheskie problemy formirovaniya lichnosti gosudarstvennogo sluzhashchego v sovremennoi Rossii* [Socio-psychological problems of personality formation of public servants in contemporary Russia]. Ekaterinburg, 2012, pp. 181–186.
9. Kopylova T.V. [“Burnout” as a form of professional deformation of the personality of the employee in the penitentiary system]. In: *Pedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Pedagogics in law enforcement], 2003, no. 1, pp. 13–15.
10. Kostakova I.V. [The interaction of the factors of the emotional behavior of the person and the risk of emotional burnout among health care workers]. In: *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya* [Vector of science of Togliatti State University. Series: Pedagogics, psychology], 2016, no. 4 (27), pp. 44–47.
11. Leonova A.B. [The main approaches to the study of occupational stress]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya* [Moscow University Bulletin. Series 14: Psychology], 2000, no. 3, pp. 4–21.
12. Lyukshina D.S., Yurchenko K.A., Kapustina T.V., Kuppenko M.A., Potrebic Y.G. [Professional motivation and the level of emotional burnout among civil aviation pilots]. In: *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal* [Russian psychological journal], 2017, vol. 14, no. 1, pp. 176–187.
13. Nikiforov G.S. [Reliability of professional activity]. In: Krylov A.A., ed. *Psikhologiya* [Psychology]. Moscow, 2005, pp. 430–439.
14. Orel V.E. *Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti* [Syndrome of mental burnout of a personality]. Moscow, 2005. 329 p.
15. Pryazhnikov N.S., Ozhogova E.G. [Emotional burnout and personal strain in psycho-pedagogical activities]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya* [Moscow University Bulletin. Series 14: Psychology], 2014, no. 4, pp. 33–43.
16. Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. In: *International Journal of Nursing Studies*, 2015, no. 52 (2), pp. 649–661.
17. Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014, no. 1 (1), pp. 389–411.
18. Freudenberger H.J. Staff burn out. In: *Journal social sciences*, 1974, no. 30, pp. 159–166.
19. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention. In: *Current Directions in Psychological Science*, 2003, vol. 12, pp. 189–192.
20. Pines A., Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. New York, 1988. 257 p.
21. Sonneck G. Das Syndrom. In: *Promed*, 1995, no. 1, pp. 8–9.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Карапетыан Лариса Владимировна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии департамента психологии Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина; начальник Уральского филиала Центра экстренной психологической помощи МЧС России;
e-mail:

Глотова Галина Анатольевна – доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник кафедры психологии образования и педагогики факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
e-mail: galina.glotova1@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Larisa V. Karapetyan – Ph.D., Associate professor, department of psychology, Ural Humanitarian Institute, Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin. Head of Ural branch, Center of emergency psychological aid of the EMERCOM of Russia;
e-mail: karapetyanl@mail.ru

Galina A. Glotova – Doctor of Psychological Sciences, Professor, Leading Research Officer at the Department of educational psychology and pedagogy, faculty of psychology, Moscow State University;
e-mail: galina.glotova1@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Карапетыан Л.В., Глотова Г.А. Исследование взаимосвязи эмоционально-личностного благополучия с профессиональным выгоранием // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 1. С. 40–52.
DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-40-52

FOR CITATION

Karapetyan L., Glotova G. Studying the interrelationship of emotional-personal well-being with professional burnout In: *Bulletin of Moscow Regional State University. Series: Psychology*, 2018, no 1, pp. 40–52.
DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-40-52