

УДК 159

**Н.Е. Водопьянова, К.Н. Шестакова**

*Санкт-Петербургский государственный университет*

*г. Санкт-Петербург, Россия*

*knshestakova@mail.ru*

## **ПОЗИТИВНЫЙ ПОДХОД К ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ**

**[*Vodopiyanova N.E., Shestakova K.N.***

**Positive approach to professional burnout resistance]**

The aim of this research was to identify the positive determinants of preventing professional burnout. Based on the literature review and analysis of previous studies it was found that positive working conditions can be considered as factors of burnout. It is revealed that such indicators of work engagement as vigor and enthusiasm interfere with burnout, and the preoccupation activity, on the contrary, promotes its emergence. Also with the help of regression analysis the contribution of indicators of enthusiasm by work in each subscale of professional burnout that will allow to analyse mechanisms of its prevention in more detail is revealed. The results of this research can be applied to a psychological assistance to representatives of an actor's profession, and also to counteraction to burnout in other professional groups. In particular, development of subjectivity of experts could be a basis for programs of burnout prevention: development of cognitive and existential activity of the subject of a vital and professional way, expansion of sensibleness of personal resources and skills of a constructive coping with professional and existential stresses.

Key words: professional burnout, work engagement, positive approach of counteraction to burning out.

Профессиональное развитие является детерминированным процессом, в котором происходит порождение новых форм деятельности, являющихся источником развития, субъектность выступает как движущая сила профессионального развития. Однако профессиональное развитие характеризуется не только позитивными изменениями, но и нарушениями, среди которых особое место занимает формирование негативных качеств личности под влиянием специфических условий деятельности и перегрузок [13].

Современные исследования показывают, что профессиональное выгорание связано с нарушением мотивационной регуляции субъекта труда. Исследования американских психологов показали, что данный феномен в значительной степени связан с таким мотивационным фактором профессиональной деятельности как увлеченность работой, которая может рассматриваться как явление, противоположное профессиональному выгоранию [23]. Гол-

ландский исследователь W. Schaufeli с коллегами предложили рассматривать увлеченность работой как самостоятельное явление, а не как полную противоположность выгорания. Увлеченность была определена как позитивное, приносящее удовлетворение и связанное с работой явление, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью [26].

Как показывают современные исследования мотивация профессиональной деятельности, удовлетворенность работой связана с позитивным мышлением, которое может быть представлено как механизм регуляции активности субъекта труда. Интерес к изучению механизмов позитивного мышления и состояний, которые с ним связаны, отражен в направлении позитивной психологии [20; 21]. Это обусловлено тем, что знания о факторах развития и последствиях негативных феноменов не дают полной картины о психической деятельности человека. Профилактика неблагоприятных состояний и разработка мер по оптимизации уровня работоспособности субъектов деятельности возможны, если систематически создавать условия для развития сильных сторон и способностей людей и сообществ, а не просто исправлять недостатки и расстройства. Но исследований, подходящих к проблеме комплексно, значительно меньше, чем тех, которые посвящены изучению только негативных феноменов [18].

В ходе проведения эмпирических исследований с целью сопоставления выгорания с традиционными психическими состояниями В.Е. Орел и Е.С. Картавая выявили наличие связи выгорания с состояниями, разными по степени интенсивности и направленности. Это подтвердило предположение, что выгорание не сводится только к какому-то одному классу состояний, например, астеническим (депрессия, усталость), а содержит в своей структуре и стенические состояния. Факторами, препятствующими выгоранию, могут выступать такие положительные эмоциональные состояния оптимальной и повышенной активности, как счастье, вдохновение, одержимость, симпатия, спокойствие [10; 16]. В связи с этим обоснованный исследовательский интерес представляет увлеченность работой как мотивационный фактор, способный противодействовать профессиональному выгоранию.

Феномен выгорания в большей степени, чем увлеченность, является реакцией на внешние условия, несмотря на то что предрасположенность к развитию выгорания (как и увлеченности) обусловлена индивидуальными свойствами. Выгорание формируется постепенно и в развитии имеет схожие чер-

ты с профессиональной деформацией личности [1; 2; 11; 19]. Аналогично деформациям, сформированное выгорание проявляется и вне работы, а увлеченность обнаруживается в основном на работе. Выгорание является демотивирующим фактором в труде, поскольку включает состояния и установки, неблагоприятные для субъекта деятельности [14, 15].

Увлеченность и выгорание описываются как сопоставимыми особенностями, которые могут быть противопоставлены друг другу, так и проявлениями, показывающими специфичность увлеченности и выгорания в отношении друг друга и невозможность рассмотрения этих феноменов как полюсов одного континуума психических явлений [18].

Позитивный подход к проблеме профессионального выгорания опирается, во-первых, на имеющиеся в литературе эмпирические доказательства снижения выраженности синдрома выгорания после серии психологических тренингов [3; 4; 5; 22]. Позитивный взгляд на синдром выгорания определяется тем, что острое переживание психологического дискомфорта и пресыщения от профессиональной деятельности может стать толчком (стимулом) для мотивации самоизменения или смены профиля/стиля деятельности, для изменения ценностных ориентаций, системы отношений и коррекции совладающего поведения. Учитывая, что синдром выгорания – это не просто результат профессиональных и экзистенциальных стрессов, а следствие их непродуктивного или неконструктивного преодоления, оптимистический взгляд на проблему коррекции синдрома выгорания опирается на теорию и практику развивающего обучения, в частности, формирование и закрепление компетенций совладающего поведения.

С целью изучения механизмов коррекции и профилактики профессионального выгорания проведено исследование компонентов увлеченности работой актеров драматического театра, как факторов выгорания. *Объект исследования:* актеры драматического театра.

*Предмет исследования:* профессиональное выгорание актеров, увлеченность работой актеров.

*Цель исследования:* изучение увлеченности работой как фактора профессионального выгорания актеров.

*Гипотезы исследования:* Энергичность и энтузиазм в работе являются факторами, препятствующими профессиональному выгоранию. Поглощенность работой способствует профессиональному выгоранию.

*Методики исследования:* опросник профессионального выгорания, (МВІ, адаптированный Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой) [6], Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, авт. W. Schaufeli & A. Bakker) в адаптации Д.А. Кутузовой [12].

В исследовании приняли участие актеры драматических театров Санкт-Петербурга, Москвы, Новокузнецка. Выборка составила 107 человек (51 % женщин, 49 % мужчин). Возраст респондентов варьирует от 21 до 71 года, профессиональный стаж от 1 года до 50 лет.

*Результаты.* Обнаружено, что энергичность актеров определяется высоким уровнем энергии и психологической устойчивости в процессе работы над ролью, готовностью выкладываться на репетициях и спектаклях сполна и упорством в преодолении трудностей. Энтузиазм (преданность) характеризуется сильной психологической причастностью к работе, объединенной с осмысленностью и чувством собственной значимости, вдохновением, гордостью и принятием вызовов от коллег, режиссера и профессионального сообщества в целом. Поглощенность деятельностью (погруженность) представляет полную концентрацию на работе, радостное погружение в работу, вследствие чего актер может не замечать хода времени и испытывать сложности при выходе из сценического состояния. В таблице 1 представлены описательные статистики для показателей увлеченности работой актеров.

**Таблица 1**

**Описательные статистики показателей увлеченности работой**

Показатели увлеченности работой	среднее значение	среднеквадратичное отклонение
поглощенность деятельностью	4,70	1,15
энтузиазм	4,96	1,17
энергичность	4,74	1,06

У большинства актеров обнаружен умеренный и высокий уровни увлеченности работой. Это говорит о том, что большинство имеют относительно высокую мотивацию, которая необходима для успешной реализации в любой профессии. О высокой мотивации свидетельствует и тот факт, что абитуриенты поступают в театральные вузы не с первого раза, но не представляют возможным выбор другой профессиональной деятельности.

Не обнаружено статистически значимых взаимосвязей возраста и стажа работы с уровнем показателей увлеченности работой. Это говорит о том, что

увлеченность как ценностно-смысловой, мотивационный конструкт представляет собой стержневую характеристику субъекта профессиональной деятельности. В работах других авторов приводятся неоднозначные результаты исследования взаимосвязей увлеченности с возрастом и профессиональным стажем: возраст и раса работников не оказывают значимого влияния на выраженность их увлеченности. Имеются данные, что чем моложе работники, тем ниже их уровень увлеченности работой [24].

Не обнаружены статистически значимые различия уровня показателей увлеченности работой актеров с разным уровнем образования (актерское и режиссерское) и местом работы (провинциальные и столичные). В таблице 2 отражены статистически значимые различия показателей увлеченности между актерами разного пола.

**Таблица 2**

**Значение увлеченности работой для актеров разного пола**

<b>показатели</b>	<b>среднее значение для мужчин</b>	<b>среднее значение для женщин</b>	<b>u-критерий Манна-Уитни</b>	<b>p-уровень значимости</b>
энергичность	4,50± 1,04	4,89± 1,06	1031	0.013
энтузиазм	4,70± 1,34	5,20± 0,94	1075.5	0.026
поглощенность деятельностью	4,57± 1,01	4.90 ± 1,25	1067.5	0.024

Выявлены статистически значимые различия уровня увлеченности работой у мужчин и женщин. Актрисы более увлечены своей работой, что соответствует гендерным особенностям: потребность в привлечении внимания, смены образа, демонстративности. В историческом континууме у женщин более выражена склонность к перевоплощению, более гибкая психика [8]. В работах других авторов утверждается, что женщины из-за более ограниченного доступа к ресурсам снижения стресса имеют более низкую увлеченность [28]. В данном случае актрисы, напротив, обладают большим арсеналом средств для обеспечения эффективности театрального процесса (как с точки зрения природной обусловленности психики, так и с позиции имеющихся ресурсов – навыки макияжа, чувство стиля и т.д.). В диссертационном исследовании О.В. Полуниной не обнаружены различия выраженности показателей увлеченности в группах разного пола, уровня образования [18].

Энергичность отражает высокий уровень энергии, готовность актера к значительным усилиям, настойчивость при возникновении сложностей в освоении

роли. Энтузиазм характеризуется приверженностью работе, чувством значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы [18]. Таким образом, можно предполагать, что актеры с высоким уровнем энергичности, энтузиазма менее подвержены выгоранию, они быстрее справляются с профессионально-трудными ситуациями, обладают большей стрессоустойчивостью.

Для выявления индивидуального вклада показателей увлеченности работой в профессиональное выгорание актеров проведен линейный регрессионный анализ. Наибольший вклад в профессиональное выгорание актеров вносит «энтузиазм», что подтверждает его первостепенное влияние на выгорание. В ходе линейного регрессионного анализа выявлен статистически значимый отрицательный вклад в профессиональное выгорание ( $R^2=0,248$ ,  $R=0,498$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta= -0,482$ ,  $p=0,000$ ). Переменная объясняет до 25 % дисперсии выгорания. Более высокий уровень профессионального выгорания связан с более низким уровнем энтузиазма к работе. Переживание энтузиазма в профессиональной деятельности характеризуется сильной вовлеченностью в работу, переживанием значимости собственной деятельности, гордости, вдохновения, готовности принять вызов и пройти испытание с трудностями [9].

В данном ключе большое значение имеет взаимосвязь направленности личности и удовлетворенности деятельностью с профессиональным выгоранием. При соответствии профессии личности, которая проявляется в актуализации эмоциональной направленности и интеграции всей системы ценности личности, возможен прогрессивно-творческий путь профессионального развития. Результатом прогрессивно-творческого развития является наибольшее эмоциональное удовлетворение от содержания деятельности и процессуальных позитивных эмоциональных переживаний, что обуславливает устойчивость к профессиональному выгоранию. При несоответствии личности и профессии отсутствует эмоциональное удовлетворение от ее содержания, в результате чего возникает риск развития профессионального выгорания [7].

Важную роль в актерской профессии играет переживание энтузиазма в работе. Фактор энтузиазма создает необходимый настрой на актерское творчество, стремление с легкостью перевоплотиться в самые сложные персонажи (роли «на сопротивление»), дает возможность находить компромиссы в случае разногласий с режиссером и партнерами по сцене, позволяет нахо-

даться в психофизиологическом тоне, быть в состоянии внимания и собранности с целью непосредственного сценического реагирования.

С целью детального изучения механизма регулирования выгорания на уровне выраженности каждой из субшкал произведен множественный регрессионный анализ. В ходе анализа выявлен статистически значимый отрицательный вклад в эмоциональное истощение ( $R^2=0,249$ ,  $R=0,499$ ,  $p=0,000$ ) независимых переменных энергичность ( $\beta= -0,769$ ,  $p=0,000$ ), энтузиазм ( $\beta= -0,273$ ,  $p=0,032$ ), а также положительный вклад независимой переменной поглощенность деятельностью ( $\beta=0,715$ ,  $p=0,000$ ). Переменные объясняют в своей совокупности до 25 % дисперсии выгорания.

Выявлен статистически значимый отрицательный вклад в деперсонализацию ( $R^2=0,165$ ,  $R=0,406$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta= -0,538$ ,  $p=0,006$ ), положительный вклад независимой переменной поглощенность деятельностью ( $\beta=0,232$ ,  $p=0,073$ ). Переменные объясняют в своей совокупности до 17 % дисперсии выгорания.

В результате множественного регрессионного анализа выявлен статистически значимый положительный вклад в редукцию личностных достижений ( $R^2=0,129$ ,  $R=0,360$ ,  $p=0,000$ ) независимой переменной энтузиазм ( $\beta= 0,360$ ,  $p=0,000$ ). Переменная объясняет до 13% дисперсии выгорания.

### *Обсуждение*

Наибольший положительный вклад в эмоциональное истощение вносит поглощенность деятельностью, наибольший отрицательный – энергичность. Данное состояние характеризуется переживанием опустошенности и бессилия. Одним из факторов, приводящих к эмоциональному истощению актеров, является полная концентрация и погружение в работу. Энергичность и энтузиазм в данном контексте являются ресурсами для противодействия выгоранию в качестве механизма для преодоления профессионально-трудных ситуаций.

Наибольший отрицательный вклад в деперсонализацию вносит энергичность, долю положительного вклада обеспечивает поглощенность деятельностью. Чрезмерная погруженность в работу, ориентация на собственную успешность в освоении роли провоцирует негативизм в отношении коллег. Это подтверждает низкий уровень энергичности в выстраивании позитивных взаимоотношений с коллегами. Актеру необходимо конструктивно взаимодействовать с партнерами по сцене для более качественного представления персонажа.

В силу того что шкала редукция личностных достижений обратная, можно говорить об отрицательном вкладе энтузиазма в профессиональное выгорание. Чувство значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы снижает уровень редукции личностных достижений, усиливая стремление вкладывать личные усилия для повышения эффективности театрального процесса.

Сопоставляя полученные результаты исследования с ранее изученными факторами профессионального выгорания, можно прийти к выводу, что ключевым фактором противодействия выгоранию в актерской профессии является мотивация к исполнению содержания профессии, стремление к переживанию процессуальных позитивных эмоций. Личностно зрелое решение о выборе профессионального пути зависит от степени информированности о содержании деятельности актера, необходимых профессиональных качествах, наряду со знанием своих индивидуально-психологических особенностей. Данные компетентности необходимо сопоставить со сферами профессиональной реализации, что в дальнейшем поможет эффективно преодолевать трудности публичной творческой работы, переживать чувство исполненности в профессии.

Признавая общепрофессиональность феномена выгорания, можно сформулировать общие рекомендации противодействия выгоранию для представителей других профессий, основанные на принципах позитивной психологии. Психологическая помощь «выгорающим» специалистам должна быть ориентирована на развитие субъектности, преодоление профессиональных и личностных кризисов, профессиональный и личностный рост. Эффективными являются программы психологических тренингов на основе субъектно-ресурсного подхода, ориентированные на развитие ресурсов противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда. Результаты лонгитюдных исследований среди специалистов (учителя, врачи, преподаватели высшей школы) показывают, что субъект-ориентированные программы «анти-выгорание» дают положительные результаты. В частности, изменения после тренинга наблюдаются в мотивации к самоизменению, в расширении осознания личных ресурсов, повышении субъектных характеристик. Посттрениговое тестирование показывает, что положительные сдвиги достигаются по субфактору «редукция персональных достижений» (профессиональная эффективность). В среднем положительный кумулятивный эффект от тренинга сохраняется в

течение 5-6 месяцев. У лиц с высокой субъектной активностью обнаруживается достоверное уменьшение симптоматики выгорания и показателей смысловой отчужденности по методике Е.Н. Осина, Д.А. Леонтьева [17].

Снижение выраженности симптомов выгорания после серии психологических тренингов говорят в пользу перспективности субъект-ориентированного направления помощи «выгорающим» специалистам и подтверждают позитивный взгляд на возможности профилактики и коррекции синдрома выгорания.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Борисова М.В.* Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов// «Вопросы психологии». 2003. № 2.
2. *Величковская С.Б.* Проблемы развития профессионального выгорания. Синдром выгорания у преподавателей иностранного языка// Психологические и педагогические проблемы развития образования: Вестник Московского государственного лингвистического университета. 2004. Вып. 484.
3. *Водопьянова Н.Е.* Противодействие профессиональному выгоранию через преодоление смыслового отчуждения// Материалы международной научно-практической конференции «Развитие профессиональной субъектности представителей социномических и социотехнических профессий в современных условиях». 2010. Курск, 2010.
4. *Водопьянова Н.Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. СПб., 2010.
5. *Водопьянова Н.Е.* Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека// Вестник СПбГУ. Серия 12. Март 2009. Вып. 2.
6. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2008.
7. *Доценко О.Н., Обознов А.А.* Эмоциональная направленность личности как фактор выгорания и удовлетворенности профессиональной деятельностью// Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий. Курск, 2008.

8. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб., 2003.
9. *Иноземцева О.В., Обознов А.А.* Выгорание и увлеченность работой// Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий. Курск, 2008.
10. *Картавая Е.С.* Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа // автореф. дис. канд. психол. наук. Ярославль, 2009.
11. *Кративина О.В.* Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пеницитарных служащих. Тамбов, 2004.
12. *Кутузова Д.А.* Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога // Дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
13. *Мальцева Н.В.* Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы // Дис. канд. психол. наук. Екатеринбург, 2005.
14. *Орел В.Е.* Развитие личности профессионала // Психология труда: учебник для студентов высших учебных заведений / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.
15. *Орел В.Е.* Синдром психического выгорания личности. М., 2005.
16. *Орел В.Е., Картавая Е.С.* Синдром психического выгорания в континууме психических состояний: сравнительный анализ// Психология психических состояний: Сборник статей. Вып. 6 / Под ред. А.О. Прохорова. Казань, 2006.
17. *Осин Е.Н., Леонтьев Д.А.* Смыслоутрата и отчуждение // Культурно-историческая психология. 2007. №4.
18. *Полунина О.В.* Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей// Психологический журнал, 2009, 30(1).
19. *Рукавишников А.А.* Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов // Автореф. дис. канд. психол. наук. Ярославль. 2001.

20. *Селигман М.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М., 2006.
21. *Csikszentmihalyi M.* If we are so rich why aren't we happy?// *American Psychologist*, 1999. Vol. 54.
22. *Dierendonck D.V., Garssen B., Visser A.* Burnout prevention through personal growth// *International Journal of Stress Management*]. Vol. 12. №1. 2005.
23. *Maslach C., Leiter M.P.* The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about in San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
24. *Mostert K., Rothmann S.* Work-related well-being in the South African Police Service// *Journal of Criminal Justice*. 2006. Vol. 34.
25. *Schaufeli W. B., Bakker A.B.* Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study// *Journ. of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25(3).
26. *Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A.* The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach// *Journal of Happiness Studies*. 2002, Vol. 3.
27. *Tsutsumi A., Kawakami N.* A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory// *Social Science and Medicine*. 2004. Vol. 59.
28. *Wissing M., Van Eeden C.* Empirical clarification of the nature of psychological well-being// *South African Journal of Psychology*. 2002, Vol. 32.

## REFERENCES

1. *Borisov M.V.* Psychological determinants of the phenomenon of burnout in teachers // "Questions of psychology." 2003. № 2.
2. *Velichkovski S.B.* Problems of development of professional burnout. Syndrome-Goran you have foreign language teachers // *Psychological and pedagogical problems of education: Bulletin of Moscow State University linguist-cal*. 2004. Vol. 484.
3. *Vodopiyanov N.E.* Opposition to professional burnout through overcoming of semantic-alienation // *Proceedings of the international scientific-practical conference con "Development of professional*

- subjectivity representatives sotsionomiche-cal and socio-technical professions in modern conditions." 2010. Kursk 2010.
4. *Vodopiyanov N.E.* Prevention and correction of burnout: methodology, theory-theory, which practice. SPb., 2010.
  5. *Vodopiyanov N.E.* Countering burnout syndrome in the context of resource con-man concept // Vestnik of Saint Petersburg State University. Seriya12. March 2009 Issue 2.
  6. *Vodopiyanov N.E., ES Starchenkova* Burnout syndrome: diagnosis and prevention. SPb., 2008.
  7. *Dotsenko O., Oboznov A.A.* Emotional orientation of the personality as a factor in burnout and satisfaction with occupational // Modern problems of the study of burnout among specialists communicative professions. Kursk 2008.
  8. *Ilyin E.P.* Differential psychophysiology of men and women. SPb., 2003.
  9. *Inozemtseva O.V. Oboznov A.A.* Burnout and dedication // Modern problems of the study of burnout among specialists communicative pro-occupations. Kursk 2008.
  10. *Kartavykh E.S.* Specificity of the structure of mental burnout in occupations subject-subject and subject-obetnogo type // Author. Dis. cand. psychol. Sciences. Yaroslavl, 2009.
  11. *Krapivina O.V.* Emotional burnout as a form of professional deformation in penitentiary officials. Tambov, 2004.
  12. *Kutuzov D.A.* Organization of activities and style of self-regulation as factors of pro-fessional burnout educational psychologist // Dis. ... PhD. psychol. Sciences. M., 2006.
  13. *Maltsev N.V.* Manifestations of emotional burnout syndrome in the profes-sanitation teachers, depending on age and length of service // Dis. cand. psychol. on-CC. Ekaterinburg, 2005.
  14. *Orel V.E.* Personality development professional // Work Psychology: a textbook for the stu-dent of higher education institutions / Ed. AV Karpov. M., 2003.
  15. *Orel V.E.* Mental burnout syndrome personality. M., 2005.

16. *Orel V.E., Kartavaya E.S.* Mental burnout syndrome in the continuum psychic-ing conditions: a comparative analysis of mental states // Psychology: Collection-nick articles. Vol. 6 / Ed. AO Prokhorov. Kazan, 2006.
17. *Osin E.N., Leontiev D.A.* Smysloutrata and alienation // Cultural-historical psychology. 2007. №4.
18. *Polunin O.* Dedication and professional burnout: features relationships // Psychological Journal 2009, 30 (1).
19. *Rukavishnikov A.A.* Personal determinants of organizational factors and the genesis of mental burnout in teachers // Author. Dis. cand. psychol. Sciences. Yaroslavl. 2001.
20. *Seligman M.* New Positive Psychology: Scientific opinion on the meaning of life and happiness-no. M., 2006.
21. *Csikszentmihalyi M.* If we are so rich why aren't we happy?// American Psychologist, 1999. Vol. 54.
22. *Dierendonck D.V., Garssen B., Visser A.* Burnout prevention through personal growth// International Journal of Stress Management]. Vol. 12. №1. 2005.
23. *Maslach C., Leiter M.P.* The truth about bumout: How organization cause personal stress and what to do about in San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
24. *Mostert K., Rothmann S.* Work-related well-being in the South African Police Service// Journal of Criminal Justice. 2006. Vol. 34.
25. *Schaufeli W. B., Bakker A.B.* Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study// Journ. of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25(3).
26. *Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A.* The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach// Journal of Happiness Studies. 2002, Vol. 3.
27. *Tsutsumi A., Kawakami N.* A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory// Social Science and Medicine. 2004. Vol. 59.
28. *Wissing M., Van Eeden C.* Empirical clarification of the nature of psychological well-being// South African Journal of Psychology. 2002, Vol. 32.

**8 октября 2014 г.**