

Научная статья

УДК 159.942.2

DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-141-150

## ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ РЕСПОНДЕНТОВ С РАЗЛИЧНЫМИ ФОРМАМИ ЗАНЯТОСТИ

**Баркова Е. В., Емельяненко А. В.**

Ульяновский государственный университет; 432017, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, д 42, Российская Федерация; e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Поступила в редакцию 16.05.2024

После доработки 28.05.2024

Принята к публикации 30.05.2024

### Аннотация

**Цель.** Изучить особенности проявления психологического благополучия и удовлетворённости трудом при традиционной и прекарной (неустойчивой) формах занятости с учётом стажа работы.

**Процедура и методы.** Проводилось сравнение результатов диагностики двух групп: респондентов с традиционной формой занятости (осуществляющих деятельность по трудовому договору) и респондентов с прекарными формами занятости (самозанятые, фрилансеры и т. д.) со стажем работы до пяти и более пяти лет. Диагностическим инструментарием выступили методики К. Риффа «Шкалы психологического благополучия» в адаптации Н. Н. Лепешинского и А. В. Батаршева «Интегральная удовлетворённость трудом». Полученные данные проверялись на значимость различий с помощью U-критерия Манна–Уитни.

**Результаты.** Были получены статистически достоверные различия проявлений психологического благополучия у респондентов с различными формами занятости. Лица с прекарными формами занятости имеют более низкие показатели по автономии, управлению окружающей средой, личностному росту, самопринятию, удовлетворённости условиями труда. С увеличением стажа работы разница в уровне психологического благополучия и удовлетворённости трудом становится менее существенной.

**Теоретическая и/или практическая значимость.** Сформулированы рекомендации для специалистов прекарных форм занятости с разным стажем работы с точки зрения повышения удовлетворённости трудом и ощущения психологического благополучия.

**Ключевые слова:** прекарная занятость, психологическое благополучие, стаж работы, удовлетворённость трудом

**Для цитирования:** Баркова Е. В., Емельяненко А. В. Особенности психологического благополучия и удовлетворённости трудом респондентов с различными формами занятости // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2024. №4. С. 141–150. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-141-150

Original Research Article

## FEATURES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION OF RESPONDENTS WITH DIFFERENT FORMS OF EMPLOYMENT

**E. Barkova, A Emelyanenkova**

*Ulyanovsk State University; 432017, Ulyanovsk, ul. Lva Tolstogo, 42, Russian Federation; e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com*

*Received by the editorial office 16.05.2024*

*Revised by the author 28.05.2024*

*Accepted for publication 30.05.2024*

### **Abstract**

**Aim.** The study of the peculiarities of the manifestation of psychological well-being and job satisfaction in traditional and precarious (unstable) forms of employment, taking into account work experience.

**Methodology.** The results of the diagnosis of two groups were compared: respondents with a traditional form of employment (working in an organization under an employment contract), and respondents with precarious forms of employment (self-employed, freelancers, etc.) with work experience of up to 5 years or more. The diagnostic tools were the methods of K. Ryff "Psychological Well-Being Scale" adapted by N. N. Lepeshinsky and A. V. Batarshv "Integral Job Satisfaction". The obtained data were tested for the significance of differences using the Mann-Whitney U-test.

**Results.** Statistically significant differences in the manifestations of psychological well-being among respondents with different forms of employment were obtained. People with precarious forms of employment have lower indicators of autonomy, environmental management, personal growth, self-acceptance, and satisfaction with working conditions. With an increase in work experience, the difference in the level of psychological well-being and job satisfaction becomes less significant.

**Research implications.** Recommendations have been formulated for specialists in precarious forms of employment with different work experience from the point of view of increasing job satisfaction and a sense of psychological well-being.

**Keywords:** precarious employment, psychological well-being, work experience, job satisfaction

**For citation:** Barkova E. V., Emelyanenkova A. V. Features of psychological well-being and job satisfaction of respondents with different forms of employment. In: Bulletin of State University of Education. Series: Psychological Sciences, 2024, no. 4, pp. 141–150. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-4-141-150

### **Введение**

Психологическое благополучие личности является одним из главных качеств жизни человека, которое определяется как состояние удовлетворённости всеми аспектами жизни. Это феномен человеческой психики,

связанный с природным стремлением человека к ощущению счастья и комфорта, к внутреннему равновесию. В последние десятилетия исследования психологического благополучия становятся всё более популярными в академической психологии и востре-

бованными в психологической практике. Говорить о психологическом благополучии личности имеет смысл лишь тогда, когда человек удовлетворён всеми сферами своей жизни: семейной, учебной, социальной, трудовой и т. д. Вместе с тем в современный период особое значение приобретает психологическое благополучие личности в сфере труда [6; 10; 15]. Это связано с современными мировыми процессами, оказывающими негативное воздействие на трудовую сферу жизни людей (пандемия, компьютеризация, информатизация), которые стали причинами появления и распространения прекарных форм занятости, среди которых такие, как самозанятость, фриланс, удалённая или дистанционная занятость.

Разумеется, что и традиционные, и прекарные формы обладают как достоинствами, так и недостатками. Из последних для традиционных форм занятости выделяют низкий уровень оплаты труда, проблемы в отношениях с коллективом и руководством, высокая загруженность, применение руководством токсичных практик управления персоналом, некомфортные условия труда [5; 12]. Негативными факторами прекарных форм занятости являются отсутствие стабильности работы и заработка, отсутствие социальных и трудовых гарантий, проблемы с организацией рабочего места и процесса, проблемы сочетания работы с семейными обязанностями [1].

Указанные проблемы могут оказывать деструктивное воздействие на психологическое благополучие личности, поскольку человек испытывает постоянный стресс, связанный с переживаниями о настоящем и будущем. Так, по

исследованиям немецких учёных, было выявлено, что сотрудники социальных служб, которые испытывали двусмысленность своих профессиональных ролей, имели значимо меньшую удовлетворённость работой [16], у них чаще проявлялись симптомы эмоционального возбуждения и деперсонализации, а 40% опрошенных высказались о дальнейшей смене своей работы [13]. Многочисленные исследования не просто подчёркивают высокий уровень развития синдрома эмоционального выгорания среди людей, не удовлетворённых своим трудом, наличие которого уже не позволяет сказать о психологическом благополучии личности [7; 9], но и делают вывод о долгосрочных негативных проявлениях за рамками рабочей деятельности [14].

## Процедура и методы исследования

В нашей работе мы ориентировались на выявление уровня сформированности у респондентов критериев психологического благополучия и удовлетворённости трудом. Исследование проводилось на базе предприятия ООО «Автокомпонент» и Ульяновского центра «Мой бизнес». В нём приняли участие 200 человек – 98 человек с традиционной формой занятости и 102 человека с прекарными формами занятости. В ходе проведения исследования из-за особенностей выбранной нами базы исследования и поставленных целей нами было выделено две группы испытуемых в зависимости от форм занятости: лица с традиционной формой занятости и лица с прекарными формами занятости. Каждая из групп также была подразделена на подгруппы в целях проведения анализа динамики степени сформиро-

рованности и выраженности компонентов психологического благополучия личности в зависимости от стажа работы человека в сфере конкретной формы занятости: специалисты со стажем до и более 5 лет. Анализировались 4 группы, которые сравнивались между собой.

Диагностическим инструментарием в нашем исследовании выступили методики К. Риффа «Шкалы психологического благополучия» в адаптации Н. Н. Лепешинского [8] и А. В. Батаршева «Интегральная удовлетворённость трудом» [4; 11]. Полученные данные в дальнейшем были проверены на значимость различий с помощью U-критерия Манна-Уитни. Оценка результатов эмпириче-

ского исследования включала в себя комплексный количественный и качественный анализ уровней выраженности и сформированности у респондентов проявлений психологического благополучия/неблагополучия, удовлетворённости/неудовлетворённости трудовой деятельностью.

Результаты и обсуждение

Методика К. Риффа «Шкалы психологического благополучия» [8] позволяет получить результаты по общему уровню психологического благополучия и степень выраженности каждого из компонентов (табл. 1). Результаты, представленные в таблице 1, показывают, что уровень психологического благополучия респондентов с тради-

Таблица 1 / Table 1

Показатели проявления психологического благополучия у респондентов традиционной и precarious форм занятости с разным стажем работы (критерий Манна-Уитни) / Indicators of psychological well-being among respondents of traditional and precarious forms of employment with different work experience (Mann-Whitney criterion)

| Уровни                                    | Стаж до 5 лет |       |                  |                      |                       | Стаж больше 5 лет |       |                  |                      |                       |
|-------------------------------------------|---------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|
|                                           | 1 гр.         | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 | 1 гр.             | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 |
| Шкала «Позитивное отношение к окружающим» |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                    | 5             | 5     | 929              | 946                  | 852                   | 3                 | 7     | 1 118            | 1 076                | 972                   |
| Средний                                   | 33            | 41    |                  |                      |                       | 41                | 40    |                  |                      |                       |
| Высокий                                   | 9             | 4     |                  |                      |                       | 7                 | 5     |                  |                      |                       |
| Шкала «Автономия»                         |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                    | 0             | 4     | 354,5            | 946                  | 852                   | 10                | 0     | 463              | 1 076                | 972                   |
| Средний                                   | 41            | 46    |                  |                      |                       | 41                | 51    |                  |                      |                       |
| Высокий                                   | 6             | 0     |                  |                      |                       | 0                 | 1     |                  |                      |                       |
| Шкала «Управление окружающей средой»      |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                    | 0             | 18    | 180,5            | 946                  | 852                   | 7                 | 22    | 635              | 1 076                | 972                   |
| Средний                                   | 40            | 31    |                  |                      |                       | 44                | 30    |                  |                      |                       |
| Высокий                                   | 7             | 1     |                  |                      |                       | 0                 | 0     |                  |                      |                       |
| Шкала «Личностный рост»                   |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                    | 8             | 24    | 523,5            | 946                  | 852                   | 0                 | 2     | 906,5            | 1 076                | 972                   |
| Средний                                   | 37            | 26    |                  |                      |                       | 47                | 47    |                  |                      |                       |
| Высокий                                   | 2             | 0     |                  |                      |                       | 4                 | 3     |                  |                      |                       |

Окончание табл. 1

| Уровни                                              | Стаж до 5 лет |       |                  |                      |                       | Стаж больше 5 лет |       |                  |                      |                       |
|-----------------------------------------------------|---------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|
|                                                     | 1 гр.         | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 | 1 гр.             | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 |
| Шкала «Цель в жизни»                                |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                              | 0             | 5     | 1 006            | 946                  | 852                   | 0                 | 7     | 801,5            | 1 076                | 972                   |
| Средний                                             | 45            | 42    |                  |                      |                       | 50                | 45    |                  |                      |                       |
| Высокий                                             | 2             | 3     |                  |                      |                       | 1                 | 0     |                  |                      |                       |
| Шкала «Самопринятие»                                |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                              | 3             | 8     | 814              | 946                  | 852                   | 2                 | 11    | 675              | 1 076                | 972                   |
| Средний                                             | 42            | 40    |                  |                      |                       | 46                | 41    |                  |                      |                       |
| Высокий                                             | 2             | 2     |                  |                      |                       | 3                 | 0     |                  |                      |                       |
| Шкала «Общий уровень психологического благополучия» |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                              | 1             | 11    | 464,5            | 946                  | 852                   | 3                 | 5     | 965,5            | 1 076                | 972                   |
| Средний                                             | 42            | 38    |                  |                      |                       | 46                | 46    |                  |                      |                       |
| Высокий                                             | 4             | 1     |                  |                      |                       | 2                 | 1     |                  |                      |                       |

ционными формами занятости (1-я группа) выше, чем у испытуемых с прекарными формами занятости (2-я группа) практически по всем шкалам методики. Вместе с тем различия на общем уровне психологического благополучия у лиц со стажем работы до 5 лет более существенные, чем у лиц со стажем работы более 5 лет.

Далее показатели были проверены с помощью U - критерия Манна-Уитни на значимость различий, и они подтвердили их по ряду шкал: «автономия», «управление окружающей средой», «личностный рост», «самопринятие».

Обобщая и интерпретируя полученные результаты, можно сформулировать несколько выводов:

Во-первых, специалисты прекарной формы занятости демонстрируют более низкий уровень контроля над событиями, происходящими в их жизни, что не противоречит их более высокому уровню зависимости от окружающей среды. Они испытывают чувство неуверенности в будущем в связи с от-

сутствием постоянства работы, оплаты их труда. Такие проявления являются причинами постоянного нахождения испытуемых в стрессовой ситуации, что негативно влияет на общий уровень психологического благополучия.

Во-вторых, лица с прекарными формами занятости испытывают трудности в принятии себя, удовлетворённости своей деятельностью и её результатами, в совершенствовании своих навыков и знаний. Они чаще остальных недовольны своими достижениями, считают, что способны сделать лучше и больше.

В-третьих, разница в уровне психологического неблагополучия у лиц с прекарными и традиционными формами занятости становится менее выраженной с увеличением стажа работы. Причиной этому, на первый взгляд, является адаптация к особенностям прекарной занятости. Вместе с тем, нам бы хотелось отметить и вероятность того, что участвующие в нашем исследовании респонденты со стажем более 5 лет – те, кто оказался более

успешным и результативным в этой сфере деятельности, изначально (т. е. и в первые годы своей работы) были более удовлетворены такой формой занятости и видели перспективы развития и своей профессиональной деятельности, и саморазвития.

Исходя из результатов, полученных при проведении методики «Интегральная удовлетворённость трудом» [4; 11] выявлено, что у респондентов с precarious формами занятости более низкий уровень удовлетворённости трудом (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

**Показатели проявления удовлетворённости трудом у респондентов традиционной и precarious форм занятости с разным стажем работы (критерий Манна-Уитни) / Indicators of job satisfaction among respondents of traditional and precarious forms of employment with different work experience (Mann-Whitney criterion)**

| Уровни                                                     | Стаж до 5 лет |       |                  |                      |                       | Стаж больше 5 лет |       |                  |                      |                       |
|------------------------------------------------------------|---------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|
|                                                            | 1 гр.         | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 | 1 гр.             | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 |
| Шкала «Интерес к работе»                                   |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 9             | 6     | 1 148,5          | 946                  | 852                   | 7                 | 9     | 1 154,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 25            | 32    |                  |                      |                       | 30                | 35    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 13            | 12    |                  |                      |                       | 14                | 8     |                  |                      |                       |
| Шкала «Удовлетворённость достижениями в работе»            |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 11            | 18    | 1 005            | 946                  | 852                   | 15                | 11    | 1 146            | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 21            | 19    |                  |                      |                       | 27                | 27    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 16            | 13    |                  |                      |                       | 9                 | 14    |                  |                      |                       |
| Шкала «Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами»    |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 14            | 14    | 1 145,5          | 946                  | 852                   | 16                | 14    | 1 286,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 23            | 22    |                  |                      |                       | 25                | 28    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 11            | 14    |                  |                      |                       | 10                | 10    |                  |                      |                       |
| Шкала «Удовлетворённость взаимоотношениями с менеджментом» |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 8             | 12    | 1 013,5          | 946                  | 852                   | 10                | 12    | 1 265,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 29            | 32    |                  |                      |                       | 33                | 32    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 10            | 6     |                  |                      |                       | 8                 | 8     |                  |                      |                       |
| Шкала «Уровень притязаний в профессии»                     |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 6             | 14    | 1 024            | 946                  | 852                   | 6                 | 19    | 1 084,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 26            | 21    |                  |                      |                       | 31                | 19    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 15            | 15    |                  |                      |                       | 14                | 14    |                  |                      |                       |
| Шкала «Предпочтение содержания работы высокому заработку»  |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 15            | 9     | 931              | 946                  | 852                   | 13                | 16    | 1 199,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 22            | 23    |                  |                      |                       | 28                | 25    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 10            | 18    |                  |                      |                       | 10                | 11    |                  |                      |                       |
| Шкала «Удовлетворённость условиями работы»                 |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                                     | 6             | 13    | 917              | 946                  | 852                   | 13                | 17    | 1289,5           | 1 076                | 972                   |
| Средний                                                    | 25            | 27    |                  |                      |                       | 30                | 25    |                  |                      |                       |
| Высокий                                                    | 16            | 10    |                  |                      |                       | 8                 | 10    |                  |                      |                       |

Окончание табл. 2

| Уровни                                   | Стаж до 5 лет |       |                  |                      |                       | Стаж больше 5 лет |       |                  |                      |                       |
|------------------------------------------|---------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|
|                                          | 1 гр.         | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 | 1 гр.             | 2 гр. | U <sub>эмп</sub> | U <sub>кр</sub> 0,05 | U <sub>кр</sub> 0,001 |
| Шкала «Профессиональная ответственность» |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                   | 3             | 4     | 1 137            | 946                  | 852                   | 4                 | 4     | 1 226,5          | 1 076                | 972                   |
| Средний                                  | 35            | 34    |                  |                      |                       | 32                | 37    |                  |                      |                       |
| Высокий                                  | 9             | 12    |                  |                      |                       | 15                | 11    |                  |                      |                       |
| Шкала «Общая удовлетворённость трудом»   |               |       |                  |                      |                       |                   |       |                  |                      |                       |
| Низкий                                   | 8             | 19    | 884              | 946                  | 852                   | 8                 | 20    | 960              | 1 076                | 972                   |
| Средний                                  | 24            | 17    |                  |                      |                       | 29                | 31    |                  |                      |                       |
| Высокий                                  | 15            | 14    |                  |                      |                       | 14                | 11    |                  |                      |                       |

С помощью U-критерия Манна–Уитни у испытуемых со стажем работы до 5 лет выявлены различия в следующих критериях: предпочтение содержания работы высокому заработку, удовлетворённость условиями работы.

У респондентов с precariousной формой занятости, в отличие от занятых по трудовому договору, более выражен уровень предпочтения содержания работы высокому заработку, однако, с увеличением стажа работы он снижается и становится одинаковым с лицами, занятыми по трудовому договору. Уровень удовлетворённости условиями работы, наоборот, более высокий у респондентов, занятых по трудовому договору. У лиц, занятых по трудовому договору, со стажем работы более 5 лет удовлетворённость трудом снижается и становится примерно одинаковой с представителями precariousных форм занятости.

Обобщая результаты исследования, можно сделать вывод, что общий уровень удовлетворённости трудом у испытуемых с precariousными формами занятости на начальном этапе профессиональной деятельности ниже, что

связано с отсутствием у респондентов необходимого опыта, неуверенностью в себе и результатах своей деятельности.

По результатам проведённого исследования можно сделать вывод о том, что общий уровень психологического благополучия личности выше у лиц, занятых по трудовому договору. Precariousные формы занятости, имеющие особенности в условиях и организации рабочей деятельности, оказывают непосредственное воздействие на уровень психологического благополучия личности. Неправильно организованная работа, её однотипность, непостоянность оказывают усиление развития стресса, апатии, дезадаптации и синдрома эмоционального выгорания личности [2; 3]. Для предотвращения развития психологического неблагополучия лицам с различными формами занятости необходимо более тщательно и последовательно планировать свою деятельность, осуществлять постоянно саморазвитие и самосовершенствование во всех сферах жизнедеятельности, развивать стрессоустойчивость.



## Заключение

Для постановки проблемы исследования важную роль сыграли как недостаточная разработанность феноменов психологического неблагополучия, стресса и эмоционального выгорания у профессионалов с различными формами занятости, так и отсутствие эффективных технологий профилактики и психокоррекции психологического неблагополучия у специалистов с precarious формами занятости.

Для диагностики уровня психологического благополучия/неблагополучия были использованы такие показатели, как общий уровень психологического благополучия и его составляющие, интегральный уровень удовлетворённости трудом и его составляющие.

По результатам проведения исследования были установлено, что специалисты с precarious занятостью испытывают большую зависимость от

окружающей среды, чувство неуверенности в своих силах и своём будущем; более низкий уровень контроля над событиями, которые происходят в их жизни, удовлетворённости своей деятельностью и её результатами. Вместе с тем, при стаже работы более пяти лет, психологическое неблагополучие и неудовлетворённость трудом ими испытывается в меньшей степени, что возможно объясняется как адаптацией, так и тем, что продолжают работу в той сфере наиболее успешные специалисты, у которых изначально выше были изучаемые показатели.

Таким образом, лицам с precarious формами занятости необходимо больше внимания уделять уровню своего психологического благополучия, развивать в себе качества, позволяющие быстро и успешно преодолевать неблагоприятные воздействия внешних и внутренних факторов психологического неблагополучия.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Белгов А. И. Противоречия и конфликты precarious занятости // Академическая публицистика. 2022. № 4-1. С. 269–273.
2. Главатских О. Б. Профессиональное выгорание как актуальная проблема в управлении персоналом // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2020. №4 (43). С. 24–30.
3. Дёмин А. Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. 2021. №2. С. 98–123.
4. Зоркова В. А. Технология оценки удовлетворённости трудом персонала современной организации // Вестник экономики, права и социологии. 2022. №3. С. 152–155.
5. Иванова Е. В. Исследование уровня сформированности эмоционального выгорания работников социальной отрасли Ставропольского края // Социальные трансформации. 2022. №33. С. 64–70.
6. Киселева К. В. Теоретический анализ понятия психологическое благополучие в отечественной и зарубежной литературе // Инновационные научные исследования в современном мире: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции / Уфа, 23 мая 2019 года. Уфа: Уфимский государственный университет, 2019. С. 160–164.
7. Колузаева Т. В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. 2020. №1 (31). С. 122–130.



8. Лепешинский Н. Н. Адаптация опросника «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф // Психологический журнал. 2007. №3. С. 24–37.
9. Панченко Л. Л. Диагностика стресса. Владивосток: Морской государственный университет, 2005. 35 с.
10. Рябов В. Б. Качество трудовой жизни и профессиональное благополучие // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. №2. С. 79–95.
11. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Бутенко Г. А. М.: Издательство Института психотерапии, 2002. 362 с.
12. Шевченко Е. И., Светлолобова М. А. Оценка психоэмоциональных рисков офисных работников // XXI век. Техносферная безопасность. 2020. №4 (20). С. 421–432.
13. Hollenderer A. Working conditions, health and exhaustion among social workers in Germany // European Journal of Social Work. 2022. Vol. 25. №5. P. 792–803. DOI: 10.1080/13691457.2022.2063813.
14. Lennie S. J., Sarah E. C., Sutton A. Robocop-The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers // International Journal of Law, Crime and Justice. 2020. №61. 13 p. DOI: 10.1016/j.ijlcrj.2019.100365.
15. Riff C. D., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69. №4. P. 719–727.
16. Wirth T., Vandeleur D., Dulon M. Sick leave and industrial accidents of social workers in Germany: analysis of routine data // International Archives of Occupational and Environmental Health. 2019. Vol. 92. №2. P. 175–184. DOI: 10.1007/s00420-018-1370.

## REFERENCES

1. Belgov A. I. [Contradictions and conflicts of precarious employment]. In: *Akademicheskaya publicistika* [Academic journalism], 2022, no. 4-1, pp. 269–273.
2. Glavatskih O. B. [Professional burnout as a pressing problem in personnel management]. In: *Social'no-ekonomicheskoe upravlenie: teoriya i praktika* [Socio-economic management: theory and practice], 2020, no. 4 (43), pp. 24–30.
3. Dyomin A. N. [Psychology of precarious employment: formation of the subject area, main problems and approaches to their study]. In: *Organizacionnaya psihologiya* [Organizational psychology], 2021, no. 2, pp. 98–123.
4. Zorkova V. A. [Technology for assessing job satisfaction of personnel of a modern organization]. In: *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], 2022, no. 3, pp. 152–155.
5. Ivanova E. V. [Study of the level of formation of emotional burnout of workers in the social sector of the Stavropol Territory]. In: *Social'nye transformacii* [Social transformations], 2022, no. 33, pp. 64–70.
6. Kiseleva K. V. [Theoretical analysis of the concept of psychological well-being in domestic and foreign literature]. In: *Innovacionnye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire: sbornik statej po materialam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / Ufa, 23 maya 2019 goda* [Innovative scientific research in the modern world: a collection of articles based on the materials of the international scientific and practical conference / Ufa, May 23, 2019]. Ufa, Ufa State University Publ., 2019, pp. 160–164.
7. Koluzaeva T. V. [Emotional burnout: causes, consequences, methods of prevention]. In: *Vestnik Hakasskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. F. Katanova* [Bulletin of the Khakass State University named after N. F. Katanov], 2020, no. 1 (31), pp. 122–130.

8. Lepeshinskij N. N. [Adaptation of the questionnaire "Scale of psychological well-being" by K. Riff]. In: *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological journal], 2007, no. 3, pp. 24–37.
9. Panchenko L. L. *Diagnostika stressa* [Stress diagnostics]. Vladivostok, Maritime State University Publ., 2005. 35 p.
10. Ryabov V. B. [Quality of working life and professional well-being]. In: *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of labor], 2018, no. 2, pp. 79–95.
11. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manujlov G. M., G. A. Butenko. *Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp* [Social and psychological diagnostics of personality and small group development]. Moscow, Publishing house of the Institute of Psychotherapy, 2002. 362 p.
12. Shevchenko E. I., Svetlolobova M. A. [Assessment of psycho-emotional risks of office workers]. In: *XXI vek. Tekhnosfernaya bezopasnost* [XXI century. Technosphere safety], 2020, no. 4 (20), pp. 421–432.
13. Holleder A. Working conditions, health and exhaustion among social workers in Germany. In: *European Journal of Social Work*, 2022, vol. 25, no. 5, pp. 792–803. DOI:10.1080/13691457.2022.2063813.
14. Lennie S. J., Sarah E. C., Sutton A. Robocop-The depersonalisation of police officers and their emotions: A diary study of emotional labor and burnout in front line British police officers. In: *International Journal of Law, Crime and Justice*, 2020, no. 61, 13 p. DOI:10.1016/j.ijlcrj.2019.100365.
15. Riff C. D., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, vol. 69, no. 4, pp. 719–727.
16. Wirth T., Vandeleur D., Dulon M. Sick leave and industrial accidents of social workers in Germany: analysis of routine data. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2019, vol. 92, no. 2, pp. 175–184. DOI:10.1007/s00420-018-1370.

---

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Баркова Елена Владимировна (Ульяновск) – лаборант кафедры психологии и педагогики Ульяновского государственного университета;  
e-mail: melenavl@yahoo.com; ORCID: 0009-0009-6248-8471

Емельяненко Анна Валерьевна (Ульяновск) – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Ульяновского государственного университета;  
e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com; ORCID: 0000-0002-3896-8354

### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Elena V. Barkova (Ulyanovsk) – Laboratory Assistant, Department of Psychology and Pedagogy of Ulyanovsk State University;  
e-mail: melenavl@yahoo.com; ORCID: 0009-0009-6248-8471

Anna V. Emelyanenkova (Ulyanovsk) – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Department of Psychology and Pedagogy, Ulyanovsk state University;  
e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com; ORCID: 0000-0002-3896-8354