



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 1 / 2025, Vol. 8, Iss. 1 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 159.9.075

¹ Сабитова Е.А.,

¹ Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

Взаимосвязь профессионального благополучия и профессионального выгорания специалистов в сфере IT-разработки

Аннотация: в исследовании были раскрыты особенности профессионального благополучия и выгорания специалистов в сфере IT-разработки, а также показана взаимосвязь между ними. Эмпирическая проверка гипотез исследования осуществлялась на выборке из 152 IT-специалистов, проживающих в различных городах и работающих в различных компаниях, средний возраст 31 год, средний стаж в IT – 7 лет, на текущем месте работы – 3,5 года. Методы исследования: анкета с биографическими данными – возраст, пол, должность, стаж работы, для изучения синдрома выгорания использовалась новая версия опросника профессионального выгорания Водопьяновой Н.Е. (2023), для изучения профессионального благополучия использовалась методика А.А. Обознова с соавторами (2020). По результатам исследования эмоциональное истощение и деперсонализация выражены у респондентов в наибольшей степени, тогда как редукция профессиональных достижений менее характерна. Среди компонент профессионального благополучия наиболее выражены социально-профессиональная востребованность. Характерно, что по мере нарастания выраженности выгорания практически не подвержены изменению компоненты, связанные с увлеченностью работой и позитивным отношением к ней, осмысленность, самостоятельность и личная востребованность профессионала в организации. Анализ взаимосвязей выявил отрицательную корреляцию между общим уровнем профессионального выгорания и восприятием востребованности профессии в обществе. Полученные результаты могут быть использованы при разработке программ психологического сопровождения специалистов IT-сферы в рамках субъектно-ресурсного подхода.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, выгорание, профессиональное благополучие, IT-специалисты, ресурсный подход, личностные ресурсы

Для цитирования: Сабитова Е.А. Взаимосвязь профессионального благополучия и профессионального выгорания специалистов в сфере IT-разработки // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 1. С. 125 – 131.

Поступила в редакцию: 23 октября 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 22 декабря 2024 г.; Принята к публикации: 10 февраля 2025 г.

¹ Sabitova E.A.,

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

The relationship between professional well-being and professional burnout of IT development specialists

Abstract: the study revealed the features of professional well-being and burnout of specialists in the field of IT development, and also showed the relationship between them. The empirical verification of the research hypotheses was carried out on a sample of 152 IT specialists living in different cities and working in different companies, with an average age of 31 years, an average experience in IT of 7 years, and 3.5 years at their current place of work. Research methods: a questionnaire with biographical data – age, gender, position, work experience, a new version of the professional burnout questionnaire by Vodopyanova N.E. (2023) was used to study burnout syndrome, the

methodology of A.A. Oboznov and co-authors (2020) was used to study professional well-being. According to the results of the study, emotional exhaustion and depersonalization are most pronounced among the respondents, while the reduction of professional achievements is less characteristic. Among the components of professional well-being, socio-professional demand is most pronounced. It is specific that as the severity of burnout increases, the components associated with passion for work and a positive attitude towards it, meaningfulness, independence and personal relevance of a professional in the organization are practically not subject to change. The analysis of interrelations revealed a negative correlation between the general level of professional burnout and the perception of the profession's relevance in society. The results obtained can be used in the development of psychological support programs for IT specialists within the framework of the subject-resource approach.

Keywords: professional adaptation, burnout, professional well-being, IT specialists, resource approach, personal resources

For citation: Sabitova E.A. The relationship between professional well-being and professional burnout of IT development specialists. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (1). P. 125 – 131.

The article was submitted: October 23, 2024; Approved after reviewing: December 22, 2024; Accepted for publication: February 10, 2025

Введение

Вопросы профессионального благополучия субъектов труда приобретают все большую значимость в свете серьезных изменений как в сфере условий труда, связанных с цифровизацией, развитием технологий, разнообразием графиков работы и другими социально-экономическими причинами, так и в сфере изменяющихся требований к квалификации и психологическому портрету самих субъектов труда.

В зарубежной психологии 1980-х годов введено понятие «благополучие сотрудников», включающее термины «employee well-being», «well-being at workplace», «occupational well-being» [1]. Профессиональное благополучие – многомерный феномен, традиционно акцентирующий две противоположные позиции: негативное влияние/стресс от работы и позитивное влияние, связанное как с ростом благосостояния, так и с самореализацией и другими выгодами для субъекта труда. Концепции стресса фокусируются на симптомах и негативных последствиях от работы, а концепции благополучия – на факторах, повышающих благополучие и результаты работы [13]. Современные зарубежные исследователи развивают в настоящий момент оба подхода: стрессориентированный (Ronchetti et al, 2021, Alliger et al, 2024) [16, 12] и ориентированный на благополучие (Agostini et al, 2018, Brummel et al, 2024) [11, 14].

В российской психологии изучение психологического благополучия началось в середине 90-х годов, фокус исследований был сделан на личностные характеристики субъектов труда, а не на факторы среды. Выделяются несколько подходов к пониманию профессионального благополучия. Шамионов рассматривает его как критерий профессиональной идентичности [10], Бояркин с со-

авторами – как отношение к результатам работы [3], Бородкина – как положительные эмоции, ценности и смысл профессиональной деятельности [2], Минюрова и Заусенко делают акцент на направленности специалиста на позитивное функционирование в профессиональной среде [8].

Таким образом, мы видим, что в настоящее время не существует единого подхода к наполнению понятия благополучия сотрудника, а также общепринятого комплекса факторов, из которого оно состоит, однако зарубежные и отечественные авторы акцентируют важность комплексного рассмотрения благополучия сотрудников, включая его взаимосвязь с дезадаптирующими факторами. Анализ источников, описывающих современные представления о профессиональном выгорании, также показывает взаимосвязь факторов выгорания с компонентами профессионального благополучия (Иванова и др., 2018, Водопьянова и др., 2022, Гофман и др., 2023, Серикова и др., 2024) [6, 7, 5, 9].

Материалы и методы исследований

Целью данного исследования являлось выявление особенностей профессионального благополучия и профессионального выгорания специалистов в сфере IT-разработки, а также анализ взаимосвязи между ними.

Гипотеза исследования: чем выше уровень профессионального выгорания, тем ниже профессиональное благополучие субъекта труда.

Задачи исследования:

1. Выявить особенности выгорания специалистов в области IT-разработки – уровень выгорания, специфика выраженности различных его компонент;
2. Оценить переживание профессионального благополучия специалистов в сфере IT-разработки

с различным уровнем профессионального выгорания;

3. Изучить взаимосвязи профессионального выгорания и профессионального благополучия.

Выборка исследования. В исследовании, проходившем с декабря 2023 г. по январь 2024 г., участвовали 152 IT-специалиста из разных компаний и городов. Выборка включала 73 мужчин и 79 женщин, средний возраст – 31 год, средний стаж в IT – 7 лет, на текущем месте работы – 3,5 года. По должностям респонденты распределились следующим образом: 15 начинающих, 74 средних, 36 старших, 27 руководителей. По специализации: 52 программиста, 16 тестировщиков, 35 аналитиков, 32 руководителя проектов/продуктовых менеджера, 17 – другие.

Методология исследования. Для исследования разработана анкета с биографическими данными респондентов и методиками:

- Методика Н.Е. Водопьяновой (2023) для IT-специалистов с целью оценки профессионального выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений, рефлексия, профессиональное неблагополучие, состояние здоровья) [4].

- Методика А.А. Обознова с соавторами (2020) для оценки профессионального благополучия [15].

Данные эмпирического исследования были обработаны в соответствии с поставленными целями и задачами. Достоверность результатов подтверждена статистическим анализом с использованием расширенных возможностей MS Excel.

Результаты и обсуждения

Особенности профессионального выгорания у специалистов в области IT-разработки

По итогам исследования, из 152 респондентов у 17 (11%) наблюдается низкий или средний уровень выгорания (4-6 баллов), у 37 (24%) – высокий (7-9 баллов), у 98 (64%) – крайне высокий (10-15 баллов), в т.ч. у 35 (23%) – 13-15 баллов.

Анализ компонентов выгорания у респондентов выявил следующую специфику:

- Эмоциональное истощение: низкий уровень – у 3 респондентов (2%), средний – у 32 (21%), высокий – у 45 (30%), очень высокий – у 72 (47%).

- Деперсонализация: отсутствие – у 4 (3%), низкий уровень – у 6 (4%), средний – у 34 (22%), высокий – у 20 (13%), очень высокий – у 88 (58%).

- Редукция личных достижений: отсутствие – у 3 (2%), низкий уровень – у 7 (5%), средний – у 67 (44%), высокий – у 48 (31%), очень высокий – у 27 (18%).

Таким образом, наиболее выражены эмоциональное истощение и деперсонализация, а редукция личных достижений у респондентов в исследуемой выборке проявляется в меньшей степени.

Переживание профессионального благополучия специалистов в области IT-разработки с различным уровнем профессионального выгорания

Рассмотрим специфику переживания профессионального благополучия специалистов в области IT-разработки с различным уровнем профессионального выгорания. В табл. 1 представлены показатели переживания профессионального благополучия у групп специалистов с низким и средним уровнем выгорания (17 респондентов), высоким (37 респондентов) и крайне высоким (98) уровнем выгорания, из которых выделена группа 35 респондентов с интегральными показателями выгорания от 13 до 15 баллов.

Таблица 1

Специфика переживаний профессионального благополучия у специалистов в сфере IT-разработки с различным уровнем профессионального выгорания.

Table 1

The specifics of professional well-being experiences among IT development professionals with different levels of professional burnout.

Шкалы профессионального благополучия	Значения шкал профессионального благополучия			
	Респонденты с низким и средним уровнем выгорания (от 4 до 6 баллов)	Респонденты с высоким уровнем выгорания (от 7 до 9 баллов)	Респонденты с крайне высоким уровнем выгорания	
			от 10 до 12 баллов	от 13 до 15 баллов
Востребованность профессии в обществе	20,17 ± 0,54 sd = 2,24	19,86 ± 0,25 sd = 1,56	19,14 ± 0,29 sd = 2,35	17,94 ± 0,36 sd = 2,18
Личная востребованность профессионала в организации	18,70 ± 0,55 sd = 2,28	18,40 ± 0,31 sd = 1,89	19,26 ± 0,28 sd = 2,28	18,22 ± 0,47 sd = 2,78
Позитивный образ Я как профессионала	21,11 ± 0,74 sd = 3,05	20,27 ± 0,53 sd = 3,22	20,11 ± 0,40 sd = 3,19	18,11 ± 0,56 sd = 3,32

Продолжение таблицы 1
Continuation of Table 1

Социально-профессиональная востребованность	60,00 ± 1,40 sd = 5,80	58,54 ± 0,76 sd = 4,62	58,52 ± 0,71 sd = 5,66	54,28 ± 1,04 sd = 6,20
Профессиональный рост	18,11 ± 0,31 sd = 1,31	17,10 ± 0,36 sd = 2,22	17,31 ± 0,31 sd = 2,53	16,40 ± 0,36 sd = 2,18
Самостоятельность (автономность)	21,47 ± 0,48 sd = 2,00	20,89 ± 0,39 sd = 2,42	20,28 ± 0,32 sd = 2,58	19,40 ± 0,41 sd = 2,45
Осмысленность	16,70 ± 0,36 sd = 1,49	16,81 ± 0,34 sd = 2,07	17,47 ± 0,27 sd = 2,18	15,88 ± 0,49 sd = 2,91
Профессиональное саморазвитие	56,29 ± 0,86 sd = 3,56	54,81 ± 0,59 sd = 3,64	55,07 ± 0,58 sd = 4,67	51,68 ± 0,88 sd = 5,25
Позитивный эмоциональный фон	20,41 ± 0,47 sd = 1,97	19,54 ± 0,40 sd = 2,45	18,52 ± 0,28 sd = 2,26	17,77 ± 0,29 sd = 1,76
Позитивное отношение к работе	20,64 ± 0,37 sd = 1,58	20,10 ± 0,29 sd = 1,77	19,71 ± 0,28 sd = 2,28	19,34 ± 0,36 sd = 2,16
Увлеченность работой	16,35 ± 0,52 sd = 2,17	17,27 ± 0,22 sd = 1,34	17,53 ± 0,30 sd = 2,38	16,91 ± 0,42 sd = 2,52
Доминирующее позитивное состояние	57,41 ± 1,02 sd = 4,24	56,91 ± 0,61 sd = 3,71	55,77 ± 0,54 sd = 4,34	54,02 ± 0,72 sd = 4,28

Таким образом, прослеживается снижение значений показателей по компонентам профессионального благополучия по мере нарастания выраженности профессионального выгорания. При этом, наибольшую динамику показывают такие компоненты, как востребованность профессии в обществе, социально-профессиональная востребованность, профессиональное саморазвитие, позитивный эмоциональный фон и доминирующее позитивное состояние. Обнаружены статистически значимые различия между респондентами из группы с низким и средним уровнем профессионального выгорания (от 4 до 6 баллов, N=17) и респондентами из группы с крайне высоким уровнем выгорания (от 13 до 15 баллов, N=35) по показателям:

- социально-профессиональная востребованность (значение t-критерия Стьюдента $t=3,28$, $\alpha \leq 0,05$);
- профессиональное саморазвитие (значение t-критерия Стьюдента $t=3,75$, $\alpha \leq 0,05$);
- доминирующее позитивное состояние (значение t-критерия Стьюдента $t=2,72$, $\alpha \leq 0,05$).

Отметим, что по мере нарастания выраженности выгорания практически не подвержены изменению компоненты, связанные с увлеченностью работой и позитивным отношением к ней, осмысленность, самостоятельность и личная востребованность профессионала в организации.

Взаимосвязь профессионального выгорания, профессионального благополучия

В результате корреляционного анализа получены следующие достоверные связи между интегральным показателем профессионального выго-

рания и компонентами профессионального благополучия: интегральный показатель профессионального выгорания отрицательно коррелирует с востребованностью профессии в обществе ($r = -0,34$, $\alpha \leq 0,05$).

Выводы

Подтвердилась гипотеза исследования – уровень профессионального выгорания связан с восприятием профессионального благополучия субъекта труда, усиление синдрома выгорания дает снижение воспринимаемого уровня профессионального благополучия у представителей рассматриваемой профессиональной группы.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Из трех компонентов профессионального выгорания редукция личных достижений проявляется в наименьшей степени, что может свидетельствовать о высоком уровне восприятия собственной профессиональной значимости у представителей специальностей в сфере IT-разработки вне зависимости от выраженности выгорания.

2. Социально-профессиональная востребованность является наиболее выраженным компонентом профессионального благополучия у специалистов. Одновременно с этим, общий интегральный показатель профессионального выгорания значимо связан именно с социально-профессиональной востребованностью. Таким образом, востребованность осуществляемого труда и позитивный образ себя как профессионала могут выступать значимыми защитными факторами в борьбе с выгоранием.

3. По мере нарастания выраженности профессионального выгорания, все три компонента профессионального благополучия в агрегированном виде подвергаются редукции. Одновременно с этим отметим, что основной вклад в редукцию благополучия по мере нарастания выгорания вносят компоненты востребованность профессии в обществе, позитивный образ Я как профессионала, профессиональный рост и позитивный эмоциональный фон, меньшую динамику редукции показывают самостоятельность (автономность) и осмысленность, и практически не подвержены редукции личная востребованность профессионала в организации, позитивное отношение к работе и увлеченность работой. Вероятно, специалисты в сфере IT-разработки связывают наличие профессионального выгорания со специфической группой причин эндогенного по отношению к непосредственно выполняемой ежедневной работе характера, а также фиксируют снижение эмоционального фона. К примеру, отсутствие возможности профессионально расти может восприниматься как внешние ограничения по бюджету или нехватка времени, но не как собственная неспособность выполнить более сложную профессиональную задачу. Снижение востребованности профессии в обществе может отражать общую нестабильность в некоторых сферах экономики, а позитивный образ Я как профессионала может быть связан с

необходимостью постоянно «догонять дедлайны» и пытаться «домыслить требования» к выполняемой задаче. При этом, специалисты считают, что они будут оставаться высоко востребованны внутри конкретной компании, как бы ни развивались внешние по отношению к работодателю (или отнесенные к таковым) обстоятельства, и испытывают позитивное отношение к работе и увлеченность ею даже при крайне высокой выраженности синдрома выгорания, хотя при таком уровне выгорания должны были бы уже потерять к выполняемой работе всякий интерес. По-видимому, истощение ресурсной базы специалистов даже с крайней степенью выгорания происходит достаточно медленно как в силу стабильного позитивного отношения к выполняемому труду со стороны работодателя, так и в силу высокого среднего уровня оплаты.

Таким образом, как усиление выгорания, так и редукция профессионального благополучия являются индикаторами профессиональной дезадаптации, что обуславливает необходимость измерения и анализа каждого из феноменов с учетом специфики их взаимосвязи у представителей конкретной профессиональной группы. Практическое применение полученных результатов представляется возможным при разработке программ психологического сопровождения специалистов IT-сферы в рамках субъектно-ресурсного подхода.

Список источников

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. С. 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 10.09.2024)
2. Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. № 28. С. 31 – 34.
3. Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2007.
4. Водопьянова Н.Е., Патраков Э.В., Бугулиев Л.Г. Новая версия опросника профессионального выгорания для IT-специалистов // Перспективы науки и образования. 2023. № 6 (66). С. 424 – 439.
5. Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Никифоров Г.С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13. № 1. С. 117 – 144.
6. Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85 – 121.
7. Водопьянова Н.Е., Гофман О.О., Джумагулова А.Ф., Амирбаева А.Б. Мультифакторная детерминация синдрома выгорания и профессионального неблагополучия IT-специалистов // Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный и профессиональный контексты. Ханты-Мансийск, 2022. С. 75 – 78.
8. Минюрова С.А., Заусенко И.В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 94 – 101.

9. Серикова Е.В., Сафина А.С., Иоффе Н.В., Бирюкова Ю.Я. Измерение выраженности синдрома выгорания у представителей IT-профессий // Мотивация и оплата труда. 2024. № 2. С. 122 – 135. URL: <https://grebennikon.ru/article-qlqv.html> (дата обращения: 10.09.2024)
10. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности. Москва: Издательство «Научная книга», 2008.
11. Agostini A., Masiero A.V., Kanan L.A. Assessment of Well-Being at Work of Information Technology Professionals // International Journal of Humanities and Social Science. 2018. Vol. 8. № 6. doi:10.30845/ijhss.v8n6p6
12. Alliger M. George, McEachern J. Peter. Anti-work offers many opportunities for I-O psychologists // Industrial and Organizational Psychology. 2024. № 17. P. 1 – 30. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/iop.2023.49
13. Baldschun A. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being // Nordic journal of working life studies. 2014. № 4 (4). P. 69 – 87.
14. Brummel B., Harms P.D. What is work to you? Empowering workers and changing perspectives // Industrial and Organizational Psychology. 2024. № 17. P. 36 – 38. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/iop.2023.89
15. Oboznov A.A., Petrovich D.L., Kozhanova I.V., Bessonova Yu.V. The construct of subjective occupational well-being: Russian sample testing // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy. 2020. T. 17. № 2. P. 247 – 262. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-2-247-262>
16. Ronchetti M. et al. How much does my work affect my health? The relationships between working conditions and health in an Italian survey // Safety and health at work. 2021. Vol. 12. №. 3. P. 370 – 376. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.002>

References

1. Berezovskaya R.A. Professional well-being: problems and prospects of psychological research. Psychological research. 2016. Vol. 9. No. 45. P. 2. URL: <http://psystudy.ru> (date of access: 10.09.2024)
2. Borodkina E.V. On the issue of studying subjective well-being in professional and pedagogical activity. Psychology and pedagogy: methods and problems of practical application. 2012. No. 28. P. 31 – 34.
3. Boyarkin M.Yu., Dolgoplova O.A., Zinovieva D.M. Psychological and professional well-being of civil servants. Volgograd: Federal State Educational Institution of Higher Professional Education VAGS, 2007.
4. Vodopyanova N.E., Patrakov E.V., Buguliev L.G. New version of the questionnaire of professional burnout for IT specialists. Prospects of Science and Education. 2023. No. 6 (66). P. 424 – 439.
5. Goffman O.O., Vodopyanova N.E., Dzhumagulova A.F., Nikiforov G.S. The problem of professional burnout of specialists in the field of information technology: a theoretical review. Organizational Psychology. 2023. Vol. 13. No. 1. P. 117 – 144.
6. Ivanova T.Yu., Leontiev D.A., Osin E.N., Rasskazova E.I., Kosheleva N.V. Modern problems of studying personal resources in professional activity. Organizational Psychology. 2018. Vol. 8. No. 1. P. 85 – 121.
7. Vodopyanova N.E., Goffman O.O., Dzhumagulova A.F., Amirbaeva A.B. Multifactorial determination of burnout syndrome and professional ill-being of IT specialists. Current issues of personal well-being: psychological, social and professional contexts. Khanty-Mansiysk, 2022. P. 75 – 78.
8. Minyurova S.A., Zausenko I.V. Personal determinants of psychological well-being of a teacher. Pedagogical education in Russia. 2013. No. 1. P. 94 – 101.
9. Serikova E.V., Safina A.S., Ioffe N.V., Biryukova Yu.Ya. Measuring the severity of burnout syndrome in IT professionals. Motivation and payment of labor. 2024. No. 2. pp. 122 - 135. URL: <https://grebennikon.ru/article-qlqv.html> (date of access: 10.09.2024)
10. Shamionov R.M. Subjective well-being of the individual. Moscow: Publishing house "Scientific book", 2008.
11. Agostini A., Masiero A.V., Kanan L.A. Assessment of Well-Being at Work of Information Technology Professionals. International Journal of Humanities and Social Science. 2018. Vol. 8. No. 6. doi:10.30845/ijhss.v8n6p6
12. Alliger M. George, McEachern J. Peter. Anti-work offers many opportunities for I-O psychologists. Industrial and Organizational Psychology. 2024. No. 17. P. 1 – 30. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/iop.2023.49
13. Baldschun A. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being. Nordic journal of working life studies. 2014. No. 4 (4). P. 69 – 87.

14. Brummel B., Harms P.D. What is working to you? Empowering workers and changing perspectives. *Industrial and Organizational Psychology*. 2024. No. 17. P. 36 – 38. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/iop.2023.89
15. Oboznov A.A., Petrovich D.L., Kozhanova I.V., Bessonova Yu.V. The construct of subjective occupational well-being: Russian sample testing. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy*. 2020. T. 17. No. 2. P. 247 – 262. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-2-247-262>
16. Ronchetti M. et al. How much does my work affect my health? The relationships between working conditions and health in an Italian survey. *Safety and health at work*. 2021. Vol. 12. No. 3. P. 370 – 376. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.002>

Информация об авторе

Сабитова Е.А., старший преподаватель, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6529-1692>, Уральский гуманитарный институт, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, 620062, rina.egorova@gmail.com

© Сабитова Е.А., 2025