

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ И СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.И. РАССКАЗОВА^{a,b}, Т.Ю. ИВАНОВА^b

^a Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 101000, Россия,
Москва, ул. Мясницкая, д. 20

^b Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 119991, Россия, Москва,
Ленинские горы, 1

Резюме

В теории саморегуляции Ч. Карвера и М. Шейера отказ от цели и ее смена рассматриваются как важная составляющая эффективной саморегуляции, тесно связанная с чувствительностью к обратной связи, особенно негативной. Эмпирические исследования подтверждают, что в норме широко распространены трудности смены стратегии достижения цели и самой цели даже при явной негативной обратной связи (эффект эскалации), а смена цели при невозможности ее достижения связана с субъективным благополучием у пожилых лиц. Целью данной работы является исследование роли когнитивного инсайта как меры чувствительности к обратной связи со стороны окружающих и готовности к смене цели в субъективном благополучии при разных требованиях на рабочем месте. У 600 сотрудников теплоэнергетической компании оценивались готовность к смене цели, уровень когнитивного инсайта, удовлетворенность жизнью, позитивный и негативный аффект, уровень требований на работе, увлеченность работой и эмоциональное истощение. Анализ модераций показал, что эффекты взаимодействия проявляются в отношении позитивных индикаторов общего благополучия и благополучия на рабочем месте. Результаты свидетельствуют в пользу того, что положительные эмоции и увлеченность работой связаны с большей гибкостью и вниманием к мнению окружающих. Можно предполагать, что смена цели сильнее способствует позитивным эмоциям и удовлетворенности жизнью при высоком уровне когнитивного инсайта. Однако чувствительность к обратной связи, особенно при высоких требованиях на рабочем месте, должна быть не выражением неуверенности и тревоги, а проявлением готовности к изменению цели в случае необходимости.

Ключевые слова: психология саморегуляции, готовность к смене цели, когнитивный инсайт, субъективное благополучие, требования на рабочем месте.

Традиционно психологию саморегуляции отличает акцент на эффективном достижении человеком поставленных целей и задач и управлении своим состоянием (Конопкин, 2011; Хекхаузен, 2003; Леонова, Кузнецова, 2007; Baumeister et al., 2007; и др.). Прекращение достижения цели, отказ от нее в

Работа выполнена при поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10439 «Системно-динамический анализ регуляции деятельности».

таком случае неизбежно становятся «провалом», свидетельством трудностей саморегуляции (Polivy, 1996), а практической задачей — профилактика и преодоление случаев отказа от цели. Одно из первых указаний на важность отдельного психологического анализа отказа от цели принадлежит Ч. Карверу и М. Шейеру (Carver, Scheier, 1998). В их теории саморегуляции «продуктивность» смены цели определяется, с одной стороны, полимотивированностью человеческой деятельности: если перед личностью стоит несколько целей, они могут вступать в конфликт, пересматриваться, получать больший или меньший приоритет. С другой стороны, важность готовности к смене цели становится очевидна при рассмотрении контуров обратной связи в структуре саморегуляции. Если человек чувствительно и гибко реагирует на происходящее вокруг, то он должен в случае отрицательной обратной связи перестроить не только стратегии достижения цели, но и изменить сами цели. Примером может выступать необходимость пересмотра целей в ситуации болезни и лечения (Scheier, Carver, 2003).

Косвенной поддержкой этого взгляда могут выступать экспериментальные исследования так называемого эффекта эскалации — трудностей отказа от выбранной стратегии действия даже при явной обратной связи о неэффективности этой стратегии (Bragger et al., 2003; Henderson et al., 2007). Исследования указывают на широкую распространенность эффекта эскалации в норме уже на уровне изменения стратегии достижения цели. Закономерно ожидать, что на уровне смены цели как личностном уровне (Зейгарник и др., 1989) этот эффект будет еще более очевиден.

В рамках теории саморегуляции была предложена шкала отказа и смены цели, открывающая возможности для исследований, а также продемонстрирована важность смены цели, например, связь отказа от недостижимых целей в прошлом с благополучием в отличие от постоянного сожаления у пожилых людей (Wrosch et al., 2003a, 2003b).

Вопрос о месте отказа и смены цели в структуре саморегуляции и его связи с чувствительностью к обратной связи остается практически неисследованным. В данной работе чувствительность к обратной связи рассматривается в перспективе когнитивного подхода А. Бека, который предложил понятие «когнитивный инсайт» (Beck et al., 2004) для описания способности человека сомневаться в своем опыте, пересматривать его под влиянием ситуации и в целом внимательно относиться к мнению других людей. Хотя когнитивный инсайт рассматривается А. Беком как протективный фактор и мишень для работы при тяжелых психических расстройствах, где мысли и чувства человека могут совершенно не соответствовать действительной ситуации и чувствительность к мнению окружающих крайне важна, эта способность является центральной для когнитивной терапии в целом. Ряд исследований показывает, что в норме когнитивный инсайт может выполнять иные функции, нежели в патологии (Orfei et al., 2011), и связан с готовностью обращения за психологической помощью (Рассказова, Плужников, 2013).

Ключевой трудностью в исследовании когнитивного инсайта и готовности к смене цели в норме является невозможность дифференцировать проявления,

вызванные гибкостью и критичностью, и проявления, объясняющиеся тревожностью и нестабильностью. В среднем когнитивный инсайт и отказ от цели слабо связаны с более низким уровнем благополучия, а смена цели — с несколько более высоким.

Целью работы является исследование роли когнитивного инсайта как меры чувствительности к обратной связи со стороны окружающих и готовности к смене цели в субъективном благополучии сотрудников производственной компании при разных требованиях на рабочем месте.

Предполагалось, что когнитивный инсайт и готовность к смене цели могут опосредствовать эффекты друг друга, а также эффект высоких требований на рабочем месте. Во-первых, для эффективной регуляции важно, чтобы критичное отношение к своему мнению и внимание к мнению других людей приводили не к самообвинениям, а сочетались с готовностью пересмотреть и конструктивно изменить свои цели. На эмпирическом уровне это означает, что при низком уровне готовности к смене цели когнитивный инсайт будет связан с неблагополучием на рабочем месте, а при высоком уровне готовности к смене цели такой эффект отмечаться не будет. Во-вторых, в относительно успешной и привычной для человека ситуации как критичное отношение к своему мнению, так и готовность к смене цели не выступают ключевыми факторами саморегуляции и не должны быть связаны с благополучием, а при высоких требованиях на рабочем месте, т.е. в условиях «вызыва» регуляторным возможностям, они выходят на первый план, способствуя успешному решению проблем и сохранению благополучия в сложной жизненной ситуации. В частности, предполагалось, что:

- 1) негативный эффект когнитивного инсайта в отношении субъективного благополучия будет проявляться лишь при низком уровне готовности к смене цели;
- 2) когнитивный инсайт и готовность к смене цели будут способствовать лучшему благополучию при высоких требованиях на рабочем месте.

Методы

В исследовании приняли участие 600 сотрудников теплоэнергетической компаний из шести регионов Севера и Северо-Запада России (402 мужчины, 198 женщин) в возрасте от 18 до 68 лет (средний возраст — 40.26 ± 11.77 года). Из них 307 человек (51.2%) занимали должности рабочих разных разрядов, 161 (26.8%) были специалистами, 25 человек (4.2%) — служащими, 25 человек (4.2%) — линейными руководителями, 82 (13.7%) — руководителями среднего или высшего звена. Исследование проводилось анонимно в компьютерном виде. Использовались следующие методики.

Субшкала смены цели шкалы отказа и смены цели (Wrosch et al., 2003a, 2003b; Рассказова, 2018) состоит из шести пунктов, оценивающих готовность человека в случае, если достижение актуальных для него целей оказалось невозможным или крайне затруднилось, найти и начать стремиться к другим целям (например, «Я начинаю работать над другими новыми целями»).

Шкала когнитивного инсайта А. Бека (Beck et al., 2004; Рассказова, Плужников, 2013) представляет собой скрининговую методику диагностики уровня когнитивного инсайта как способности и готовности критично относиться к своим мыслям и переживаниям, замечать и взвешивать мнение других, если оно отличается от собственного мнения. Поскольку понятие когнитивного инсайта предложено в клинико-психологических исследованиях, для исследования в норме один пункт методики, имеющий явно клинический смысл («Мои необычные переживания могут быть связаны с тем, что я расстроился или напряжен») был переформулирован «Мои переживания могут быть вызваны не тем, что что-то случилось, а тем, что я в плохом настроении или плохо себя чувствую».

Требования на рабочем месте оценивались опросником ресурсов и требований на работе (Bakker, Demerouti, 2006; Schaufeli, Bakker, 2004; в апробации Т.Ю. Ивановой, Е.Н. Осина). В русскоязычную версию входят 11 шкал, четыре из которых характеризуют требования: нагрузка на работе, напряжение в работе, неясность роли, неоптимальное распределение работы. Показатели по шкалам требований на рабочем месте положительно коррелируют $r = 0.31 - 0.52$ и, согласно результатам факторного анализа, могут быть описаны одним фактором, объясняющим 53.90% дисперсии данных. Поэтому они были усреднены в единую шкалу требований на рабочем месте (альфа Кронбаха 0.71).

Субъективное благополучие оценивалось в соответствии с моделью Э. Динера и включало когнитивный и эмоциональный аспекты: респонденты заполняли шкалу удовлетворенности жизнью Э. Динера (Осип, Леонтьев, 2008), а также шкалу позитивного аффекта и негативного аффекта Д. Уотсона, Л. Кларка и А. Теллегена (Осип, 2012).

Благополучие на работе исследовалось при помощи Уtrechtской шкалы увлеченности работой В. Шауфелли (Кутузова, 2006) и субшкалы эмоционального истощения из шкалы выгорания К. Маслач (Водопьянова, Старченкова, 2008).

Обработка данных проводилась в программе Statistics SPSS 23.0.

Результаты

Альфа Кронбаха по шкале смены цели составила 0.92, по шкале когнитивного инсайта – 0.75, по шкале требований на рабочем месте – 0.71, по субшкале эмоционального истощения – 0.90, по шкале удовлетворенности жизнью – 0.94, по шкале удовлетворенности жизнью – 0.88, по субшкалам позитивного и негативного аффекта – 0.87 и 0.92 соответственно.

Ни когнитивный инсайт, ни готовность к смене цели не опосредствуют негативного эффекта высокого уровня требований на рабочем месте в отношении отрицательных эмоций, признаков эмоционального выгорания и общей неудовлетворенности жизнью. Однако во всех трех случаях когнитивный инсайт выступает как дополнительный фактор, имеющий основной негативный эффект (таблицы 1 и 2). Иными словами, независимо от требований на рабочем месте чувствительность к мнению других, в отличие от абсолютной

Таблица 1

**Роль требований на рабочем месте, когнитивного инсайта и готовности к смене цели
в субъективном благополучии: результаты анализа модерации**

Независимые переменные	Удовлетворенность жизнью		Позитивный аффект		Негативный аффект	
	β	R^2	β	R^2	β	R^2
Шаг 1						
Требования на рабочем месте	-0.07*	0.020**	-0.05	0.048**	0.38**	0.170**
Когнитивный инсайт	-0.11**		-0.18**		0.14**	
Готовность к смене цели	0.06		0.13**		-0.02	
Шаг 2						
Взаимодействие Когнитивный инсайт \times Требования на рабочем месте	-0.05	0.021**	-0.02	0.026**	-0.04	0.010
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Требования на рабочем месте	-0.04		-0.11**		-0.00	
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Когнитивный инсайт	0.15**		0.13**		0.02	
Шаг 3						
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Когнитивный инсайт \times Требования на рабочем месте	0.04	0.001	0.08*	0.006*	0.01	0.000

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

уверенности в своем мнении, сопряжена с меньшей удовлетворенностью жизнью, негативными эмоциями и признаками эмоционального выгорания.

В отношении удовлетворенности жизнью, позитивных эмоций и увлеченности работой отмечается эффект взаимодействия когнитивного инсайта и готовности к смене цели, а в отношении позитивных эмоций и увлеченности готовность к смене цели и в меньшей степени ее соотношение с когнитивным инсайтом дополнительно опосредуют эффект требований на рабочем месте. Как показывает анализ простых регрессий, когнитивный инсайт связан с неудовлетворенностью жизнью лишь у тех, кому сложно менять поставленные цели ($\beta = -0.20$, $p < 0.01$), но не у тех, кому это легко ($\beta = 0.01$, $p > 0.20$). Близкие результаты получены в отношении положительных эмоций и увлеченности работой: когнитивный инсайт сильнее связан с низкими показателями по этим шкалам у тех, кто не может изменить своим целям ($\beta = -0.23 - -0.20$, $p < 0.01$), и слабее – у тех, кто может их изменить ($\beta = -0.12 - -0.11$, $p < 0.05$).

Таблица 2

Требования на рабочем месте, когнитивный инсайт и готовность к смене цели в субъективном благополучии на рабочем месте: результаты анализа модерации

Независимые переменные	Увлеченность работой		Эмоциональное выгорание	
	β	R^2	β	R^2
Шаг 1				
Требования на рабочем месте	-0.01	0.036**	0.32**	0.042**
Когнитивный инсайт	-0.19**		0.19**	
Готовность к смене цели	0.08*		0.05	
Шаг 2				
Взаимодействие Когнитивный инсайт \times Требования на рабочем месте	0.01	0.026**	-0.01	0.004
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Требования на рабочем месте	-0.08*		0.05	
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Когнитивный инсайт	0.14**		-0.03	
Шаг 3				
Взаимодействие Готовность к смене цели \times Когнитивный инсайт \times Требования на рабочем месте	0.09*	0.007*	-0.04	0.001

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

У сотрудников, к которым на работе предъявляются менее жесткие требования, готовность к смене цели сильнее связана с положительными эмоциями ($\beta = 0.08$, $p > 0.15$ и $r = 0.20$, $p < 0.01$ соответственно) и увлеченностью работой ($\beta = 0.08$, $p > 0.10$ и $r = 0.11$, $p < 0.06$ соответственно).

Эффект взаимодействия готовности к смене цели и когнитивного инсайта в отношении увлеченности работой и позитивных эмоций особенно ярко проявляется при высоких требованиях к сотрудникам. Иными словами, если при низких требованиях на рабочем месте эффекты когнитивного инсайта и готовности к смене цели по сути независимы, то при высоких требованиях их взаимодействие становится ярким: когнитивный инсайт связан с низким уровнем увлеченности работой и позитивных эмоций у тех, кто не готов менять цели (простые регрессии: $r = -0.20$, $p < 0.05$ и $r = -0.06$, $p > 0.20$), и, наоборот, готовность к смене цели связана с лучшим эмоциональным состоянием и увлеченностью у сотрудников с высоким уровнем когнитивного инсайта (простые регрессии: $r = -0.10$, $p > 0.20$ и $r = 0.21$, $p < 0.01$).

Обсуждение результатов

Ни когнитивный инсайт, ни готовность к смене цели не являются центральными факторами благополучия, что закономерно, если учитывать, что

чувствительность к обратной связи и гибкость должны лишь иногда выступать на первый план в саморегуляции (Carver, Scheier, 1998). В среднем когнитивный инсайт связан с благополучием слабо отрицательно, характеризуя скорее неуверенность в себе, нежели критичность, а готовность к смене цели — слабо положительно.

Интересно, что в соответствии с представлениями позитивной психологии (Селигман, 2006) роль требований, когнитивного инсайта и готовности к смене цели существенно различаются в зависимости от того, о каких индикаторах благополучия — положительных или отрицательных — идет речь. Негативные эмоции и эмоциональное выгорание связаны с более высоким уровнем когнитивного инсайта и требований на рабочем месте, а позитивные эмоции и вовлеченность в работу — с более низким уровнем когнитивного инсайта, но с большей готовностью к смене цели.

Первая гипотеза получила подтверждение в отношении позитивных индикаторов благополучия (но не в отношении негативных индикаторов): когнитивный инсайт связан с более низкими показателями по удовлетворенности жизнью, положительным эмоциям и увлеченности работой у людей с меньшей готовностью к изменению целей. У людей, готовых изменять свои цели, эта связь не отмечается или значимо слабее. Можно предположить, что смена цели сильнее способствует позитивным эмоциям и удовлетворенности жизнью при высоком уровне когнитивного инсайта.

Вторая гипотеза также получила подтверждение в отношении позитивных индикаторов благополучия: если при низких требованиях на рабочем месте когнитивный инсайт и готовность к смене цели выступают независимыми предикторами увлеченности работой и позитивных эмоций, то при высоких требованиях увлеченность работой и позитивные эмоции выше у сотрудников, характеризующихся одновременно высоким уровнем когнитивного инсайта и готовностью к смене цели. Результаты позволяют предположить, что у людей с трудностями вовлечения в новую деятельность когнитивный инсайт отражает скорее неуверенность, а у людей, готовых изменить цель, — собственно чувствительность к обратной связи. С практической точки зрения это означает, что при высокой нагрузке на рабочем месте важно, чтобы внимание к мнению других людей сопровождалось вовлеченностью в новые цели и деятельности в случае недостижимости поставленных задач.

Неожиданным для нас результатом стало то, что готовность к смене цели связана с позитивными эмоциями и увлеченностью работой сильнее при меньших требованиях на рабочем месте. Можно предположить, что изменения и восприятие нового более приятны для человека, если происходят не вынужденно, под гнетом задач и негативной обратной связи, а являются свободным выбором в относительно легкой и ясной ситуации.

В целом, с нашей точки зрения, результаты свидетельствуют в пользу того, что положительные эмоции и увлеченность работой в отличие от негативных индикаторов благополучия связаны с гибкостью и вниманием к мнению окружающих. Однако чувствительность к обратной связи, особенно при высоких

требованиях на рабочем месте, должна быть не выражением неуверенности и тревоги, а проявлением готовности к изменению цели в случае необходимости.

Литература

- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. (2008). *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер.
- Зейгарник, Б. В., Холмогорова, А. Б., Мазур, Е. С. (1989). Саморегуляция поведения в норме и патологии. *Психологический журнал*, 10(2), 122–131.
- Конопкин, О. А. (2011). *Психологические механизмы саморегуляции деятельности*. М.: Ленанд.
- Кутузова, Д. А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога* (Кандидатская диссертация). Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва.
- Леонова, А. Б., Кузнецова, А. С. (2007). *Психологические технологии управления состоянием человека*. М.: Смысл.
- Осин, Е. Н. (2012). Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 9(4), 91–110.
- Осин, Е. Н., Леонтьев, Д. А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В кн. *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов. Режим доступа: <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/pjiun7fz60/direct/78753837>
- Рассказова, Е. И. (2018). Апробация русскоязычной версии шкалы отказа и смены цели. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 2, 100–117.
- Рассказова, Е. И., Плужников, И. В. (2013). Психодиагностика уровня когнитивного инсайта: результаты апробации русскоязычной версии шкалы когнитивного инсайта А. Бека. *Психологические исследования: электронный научный журнал*, 6(28), 6. Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n28/805-rasskazova28.html>
- Селигман, М. (2006). *Новая позитивная психология*. М.: София.
- Хекхаузен, Х. (2003). *Мотивация и деятельность*. М./СПб.: Смысл/Питер.

Ссылки на зарубежные источники см. в разделе References после англоязычного блока.

Рассказова Елена Игоревна — ведущий научный сотрудник, международная лаборатория позитивной психологии личности и мотивации, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; доцент, кафедра нейро- и патопсихологии, факультет психологии, МГУ имени М.В. Ломоносова, кандидат психологических наук, доцент. Сфера научных интересов: позитивная психология, психология саморегуляции, патопсихология, психосоматика, математические методы в психологии.

Контакты: e.i.rasskazova@gmail.com

Иванова Татьяна Юрьевна — выпускница, факультет психологии, МГУ имени М.В. Ломоносова, кандидат психологических наук.

Сфера научных интересов: позитивная психология, психология саморегуляции.

Контакты: tatiana.y.ivanova@gmail.com

Psychological Self-Regulation and Subjective Well-Being in Professional Activity

E.I. Rasskazova^{a,b}, T.Yu. Ivanova^b

^a National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation

^b Lomonosov Moscow State University, 1 Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russian Federation

Abstract

Self-regulation theory of C. Carver and M. Scheier considers goal disengagement and reengagement as an important component of effective self-regulation, closely related to sensitivity to feedback, especially negative one. Empirical studies confirm that the difficulties of changing the strategy of achieving the goal and the goal itself even with obvious negative feedback (the escalation effect) are common in the norm. The change of the goal, if it is impossible to achieve it, is linked to the better subjective well-being in the elderly. The aim of the study was to reveal the role of cognitive insight as a measure of sensitivity to feedback from others and goal reengagement in subjective well-being under different demands at work. 600 employees of the heat and power company filled the Goal Disengagement and Reengagement Scale, Beck Cognitive Insight Scale, demand-related scales of Job Demands and Resources Questionnaire, the Satisfaction With Life Scale, the Positive Affect and Negative Affect Schedule, Schaufeli's Utrecht Work Engagement Scale and Maslach's Emotional Burnout scale. Moderation analysis demonstrated that the interaction effects are manifested in relation to positive, but not to negative indicators of general well-being and well-being at work. The results suggest that positive emotions and work engagement are associated with greater flexibility and attention to the opinions of others. It can be assumed that a goal reengagement contributes more to positive emotions and life satisfaction in those with higher level of cognitive insight. However, the sensitivity to feedback, especially under high demands at work, should not be an expression of uncertainty and anxiety, but a manifestation of willingness to change the goal if necessary.

Keywords: Psychology of self-regulation, readiness to goal reengagement, cognitive insight, subjective well-being, demands at work.

References

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources Model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16, 396–403.

Study was supported by Russian Scientific Foundation, project 16-18-10439 “System-dynamic analysis of activity regulation”.

- Beck, A. T., Baruch, E., Balter, J., Steer, M. A., & Warman, D. M. (2004). A new instrument for measuring insight: The Beck Cognitive Insight Scale. *Schizophrenia Research*, 68(2), 319–329.
- Bragger, J. D., Hantula, D. A., Bragger, D., Kirnan, J., & Kutcher, E. (2003). When success breeds failure: History, hysteresis, and delayed exit decisions. *Journal of Applied Psychology*, 88, 6–14.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Heckhausen, H. (2003). *Motivatsiya i deyatel'nost'* [Motivation and activity]. Moscow/Saint Petersburg: Smysl/Piter. (in Russian; transl. of: Heckhausen, H. (1980). *Motivation und Handeln. Lehrbuch der Motivationspsychologie* [Motivation and action. Handbook on the psychology of motivation]. Berlin: Springer. (in German))
- Henderson, M., Gollwitzer, P., & Oettingen, G. (2007). Implementation intention and disengagement from failing course of action. *Journal of Behavior Decision Making*, 20, 81–102.
- Konopkin, O. A. (2011). *Psichologicheskie mekhanizmy samoregulyatsii deyatel'nosti* [Psychological mechanisms of self-regulation of activity]. Moscow: Lenand. (in Russian)
- Kutuzova, D. A. (2006). *Organizatsiya deyatel'nosti i stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa* [Organisation of activity and style of self-regulation as factors of professional burnout of a psychology teacher] (Ph.D. dissertation). Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation. (in Russian)
- Leonova, A. B., & Kuznetsova, A. S. (2007). *Psichologicheskie tekhnologii upravleniya sostoyaniem cheloveka* [Psychological techniques of management of a human state]. Moscow: Smysl. (in Russian)
- Orfei, M. D., Caltagerone, C., Cassiari, C., Assogna, S., & Spalletta, G. (2011). The neuropsychological correlates of cognitive insight in healthy participants. *Applied Cognitive Psychology*, 25(6), 927–932.
- Osin, E. N. (2012). Measuring positive and negative affect: Development of a Russian-language analogue of PANAS. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*, 9(4), 91–110. (in Russian)
- Osin, E. N., & Leontiev, D. A. (2008). Aprobatsiya russkoyazychnykh versii dvukh shkal ekspressotsenki sub"ektivnogo blagopoluchiya [Aprobation of Russian-language versions of two scales for express-assessment of subjective well-being]. In *Materialy III Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa* [Proceedings of the 3rd All-Russian Sociological Congress]. Moscow: Institute of Sociology of the RAS/Russian Society of Sociologists. (in Russian)
- Polivy, J. (1996). Self-regulation failure: Can failure be successful? *Psychology Inquiry*, 7(1), 76–83.
- Rasskazova, E. I. (2018). Validation of the Russian version of the Goal Disengagement and Reengagement Scale. *Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psichologiya*, 2, 100–117. (in Russian)
- Rasskazova, E. I., & Pluzhnikov, I. V. (2013). Psychodiagnostics of cognitive insight: the results of trying and testing the Russian version of the Beck Cognitive Insight Scale. *Psichologicheskie Issledovaniya*, 6(28), 6. Retrieved from <http://psystudy.ru/index.php/eng/2013v6n28e/796-rasskazova28e.html> (in Russian)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Scheier, M., & Carver, C. (2003). Goal and confidence as self-regulatory elements underlying health and illness behavior. In L. D. Cameron & H. Leventhal (Eds.), *The self-regulation of health and illness behavior* (pp. 17–41). New York: Routledge.
- Seligman, M. (2006). *Novaya pozitivnaya psichologiya* [The new positive psychology]. Moscow: Sofiya. (in Russian; transl. of: Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.)

- Vodop'yanova, N. E., & Starchenkova, E. S. (2008). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout syndrome: diagnostics and prevention]. Saint Petersburg: Piter. (in Russian)
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003, a). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, 2, 1–20.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003, b). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1494–1508.
- Zeigarnik, B. V., Kholmogorova, A. B., & Mazur, E. S. (1989). Samoregulyatsiya povedeniya v norme i patologii [Self-regulation of behavior in norm and pathology]. *Psichologicheskii Zhurnal*, 10(2), 122–131. (in Russian)

Elena Rasskazova — leading research fellow, International laboratory of positive psychology of the personality and motivation, National Research University Higher School of Economics; associate professor, Clinical Psychology Department, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Ph.D., associate professor.

Research area: positive psychology, psychology of self-regulation, patho-psychology, health psychology, statistical methods in psychology.

E-mail: e.i.rasskazova@gmail.com

Tatiana Ivanova — graduated from Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Ph.D.

Research area: positive psychology, psychology of self-regulation.

E-mail: tatiana.y.ivanova@gmail.com