

Рабочая среда психолога как фактор формирования синдрома эмоционального выгорания

Елена Владимировна Семакова

Кандидат медицинских наук, доцент кафедры Психологии
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия
semaksmol@yandex.ru
ORCID 0000-0002-2556-4342

Светлана Станиславовна Бетанова

Кандидат психологических наук, доцент кафедры Психологии
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия
SBetanova@synergy.ru
ORCID 0009-0005-0460-4092

Нелла Ильинична Пензина

Кандидат экономических наук, доцент кафедры Психологии
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Москва, Россия
nella@list.ru
ORCID 0000-0003-4069-6172

Поступила в редакцию 03.04.2025

Принята 23.05.2025

Опубликована 30.06.2025

УДК 159.9(075.8)

DOI 10.25726/j1150-3134-0396-c

EDN ZKUSHC

BAK 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Аннотация

В статье представлена информация по изучению удовлетворенности условиями труда психологами с синдромом эмоционального выгорания и проанализировано их влияние на особенности самоактуализации. Установлено, что 30% (8 человек) психологов не удовлетворены условиями труда в общем, у 18 психологов (70%) присутствует неудовлетворенность по одному или более изучаемых показателей условий труда, соответственно 25 (100%) психологов с синдромом эмоционального выгорания высказывают неудовольствие в отношении тех или иных характеристик условий труда. Наиболее часто неудовлетворение вызывают непосредственно физические условия труда (24 человека – 95%), заработная плата (24 человека – 95%) и продолжительность рабочего дня (25 человек – 100%), несколько реже присутствует неудовлетворенность в отношении руководства организации (стилем руководства – 17 человек – 65% и компетентностью руководителя – 14 человек – 55%). В результате корреляционного анализа удалось подтвердить влияние условий труда на самоактуализацию психологов. Высокая степень влияния условий труда на характеристики самоактуализации с r_s более 0,7 при $p < 0,05$ отмечена преимущественно в отношении влияния физических условий труда на ориентацию во времени, взгляда на природу человека, потребности в познании, спонтанности, самопонимания, отношении аутосимпатии. Таким образом, демонстрируются установленные ключевые провоцирующие

факторы риска в формировании синдрома эмоционального выгорания непосредственно со стороны работы, что необходимо учитывать при разработке профилактических программ разного уровня.

Ключевые слова

синдром эмоционального выгорания, рабочая среда, самоактуализация, руководство организацией, профилактика.

Введение

Личность профессионала в совокупности ее черт ярко проявляется в трудовой деятельности. Соответственно, условия в которых трудится любой специалист играют значимую роль в предоставлении возможности его профессиональной реализации. Известно, что серьезным негативным последствием для психологов является формирование синдрома эмоционального выгорания как механизма психологической защиты в ответ на психотравмирующую ситуацию на рабочем месте (Андропова, 2021; Вохрина, 2022; Евенко, 2019; Катунин, 2020; Кочеганова, 2023). Авторы отмечают, что наиболее существенная роль в этом аспекте принадлежит рабочим и организационным условиям труда. Эти факторы рассматриваются не только как внешнее воздействие (материальный доход, содержание работы и социальные и психологические условия трудовой деятельности).

Не менее серьезное воздействие оказывается на субъекта труда и с позиций индивидуальных психологических наклонностей – прежде всего отмечается эмоционально-волевая ригидность. Ряд субъектов труда отмечают у себя сильную зависимость от разных нестандартных ситуаций в ходе работы – они испытывают недостаток обратной связи, прогнозируемую ими как реакция успешности корректирующего психологического воздействия, однако зачастую не получают его, что детерминирует всплеск внутренних переживаний подобного обстоятельства. Не получая подкрепления, стимула для развития мотивации саморазвития, сотрудники острее реагируют на повышение запросов информационной и цифровой современности, негативно воспринимают контроль своих действий, считают материальное вознаграждение заниженным, а подчас и несправедливо минимальным. Некоторые из этих факторов можно считать критическими – например, высокая рабочая нагрузка, обязанности по аккуратному и внимательному оформлению необходимой служебной отчетности, деловой документации и т.п. Далее на этом тревожно-саморазрушающем фоне расшатываются и привычные профессиональные ценности: вера в больного, психологический и педагогический оптимизм, надежда на улучшение самочувствия, уверенность в своих силах и т.д. (Бетанова, 2020; Кадникова, 2025; Косцова, 2023).

В рабочих условиях, которые распознаются как неблагоприятные, включаются механизмы по экономии энергозатрат для предотвращения ослабления реагирования, что вполне логично в системе адаптационных мер организма. В то же время, длительное и ненадлежащее использование этого защитного механизма чревато все более возрастающими последствиями для эффективности профессиональной деятельности. Стереотипность данного алгоритма, все более закрепляясь как негативный психологический и психофизиологический фон, в свою очередь, неизбежно приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания (далее СЭВ) (Мамед-заде, 2022; Москалева, 2018; Мищенко, 2013). В дальнейшем описанные выше неблагоприятные трудовые условия деятельности приводят к профессиональной дезадаптированности психолога, а именно к ослаблению всей системы самоактуализации, что, несомненно отрицательно отражается на его деятельности.

Исходя из описанной выше проблемы, мы организовали и провели ряд исследований, одно из которых представлено в этой статье. Первоочередной интерес при изучении проблемы возникновения и протекания эмоционального выгорания у психологов для нас представила специфика подверженности их самоактуализации непосредственному влиянию созданных условий труда. Для осуществления решения этой задачи мы прежде всего выявили у испытуемых психологов, страдающих эмоциональным выгоранием, степень удовлетворенности условиями их труда. Следующим шагом было понять, каковы особенности самоактуализации у личности психолога с таким синдромом. А в заключение определить у них взаимосвязь указанного феномена с удовлетворенностью трудовыми условиями.

Материалы и методы исследования

Для исследования были привлечены 49 психологов от 22 до 64 лет, из них 22-36 лет – молодые специалисты – всего 25 человек, 37-64 года – 24 человека). Половое распределение – 28 женщин и 21 мужчина. Для получения эмпирических данных нами были применены следующие диагностические мероприятия:

1. Наблюдение.
2. Беседа.
3. Психологическое тестирование, которое включало:
 - методику диагностики профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона (адаптация Н.В. Водопьяновой);
 - диагностику личностной удовлетворенности работой (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);
 - методику диагностики самоактуализации личности (САМОАЛ) А.В. Лазуткина в адаптации Н.Ф. Калина.
4. Статистический анализ (обработка полученных данных проведена в программе «STATISTICA») включал:
 - критерий сравнения χ^2 Пирсона.
 - коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r_s).

Результаты и обсуждение

Итоги начального этапа исследования показали следующее. Наличие СЭВ всех испытуемых психологов проявлялось в разном соотношении: 55% (23 человека) – высокая степень проявления, все симптомы присутствуют; 29% (16 человек) – средняя степень проявления, присутствуют отдельные симптомы; 16% (10 человек) – низкая степень или полное отсутствие СЭВ, присутствует один или ни одного симптома.

Также было определено, что СЭВ является постоянным признаком группы психологов от 22 до 36 лет ($\chi^2=14.484$, $p<0,01$, поскольку выявлена статистически значимая связь между признаками – факторным и результативным. Также присутствие СЭВ обнаружено у психологов, трудовой стаж которых от 0,5 до 4,5 лет ($\chi^2 = 5.616$, $p<0.05$, а значимая статистически связь также была выявлена между факторным и результативным признаками. Обнаружена статистически значимая связь ($\chi^2 = 5.218$, $p<0.05$) и в группе психологов, трудовой стаж которых более 12 лет. Вместе с тем при исследовании половых различий мы не выявили различия в данных ($\chi^2 = 0.002$, $p>0.05$ (Николайко, 2024).

При обследовании психологов с синдромом эмоционального выгорания (23 человека) с использованием вопросника самоактуализации личности (второй этап исследования) высоких показателей по оцениваемым шкалам получено не было. Установлено, что при синдроме эмоционального выгорания наиболее высокие показатели регистрируются по шкале контактности (7,5 баллов – выраженность проявления 74%). Ближе к средним продемонстрированы показатели по следующим шкалам (с выраженностью проявления):

- Шкала ориентация во времени – 4,5 балла (выраженность проявления 45%);
- Шкала взгляд на природу человека – 4,5 балла (45%);
- Шкала самопонимание – 4,5 баллов (45%);
- Шкала аутосимпатия – 4,5 баллов (30%);
- Шкала гибкости в общении – 4,5 балла (45%);
- Шкала потребность в познании – 4,5 балла (45%).

Низкие показатели зарегистрированы в шкалах ценностей (1,5 балла – выраженность проявления 10%), стремление к творчеству и креативность (1,5 балла – выраженность проявления 10%), спонтанность (1,5 балла – выраженность проявления 10%). По шкале автономность баллов вообще не было получено (Овчинникова, 2021).

При обследовании психологов с синдромом эмоционального выгорания по методике диагностики личностной удовлетворенности работой (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) было установлено, что 30% (8 человек) (получено 40 и более баллов по методике) психологов не удовлетворены условиями труда в общем, у 18 психологов (70%) присутствует неудовлетворенность по одному или более изучаемых показателей условий труда. 65% (17 человек) испытуемых были не удовлетворены организацией, где они работают, 95% (25 человек) – физическими условиями труда (температурой в помещении, внешними помехами и пр.), удовлетворенность работой отсутствует у 80% (21 человек), не удовлетворены слаженностью 50% (13 человек), стилем руководства – 65% (17 человек), в том числе компетентностью руководителя – 55% (14 человек), заработной платой – 95% (25 человек), отсутствием возможности использовать свой опыт и способности – 55% (14 человек) и, наконец, не удовлетворены продолжительностью рабочего дня 100% (26 человек). Среди устраивающих позиций отмечены – возможность продвижения по карьерной лестнице и требования к интеллекту.

Таким образом, психологов преимущественно не устраивали физические условия труда, длительность рабочего дня и соотношение зарплаты с трудозатратами. Эти факторы не устраивали всех испытуемых с синдромом эмоционального выгорания. В меньшей степени, но также значимо, на неудовлетворенность работой влиял стиль руководства начальником и его компетентность.

Хотелось бы обратить внимание на то, что, несмотря на то что психологи с синдромом эмоционального выгорания, хотя и не удовлетворены условиями труда, ни один из испытуемых не указал на то, что планирует искать новую работу. Выявленные особенности демонстрируют включение психологических защит при синдроме эмоционального выгорания, которые мешают психологу самостоятельно разрешать некомфортные и стрессовые ситуации, что еще больше усугубляет эмоциональные, личностные и поведенческие нарушения на фоне синдрома эмоционального выгорания, формируя тем самым порочный круг, из которого может помочь выйти только участливое поведение и содействие коллег-психологов.

Для выявления значимых корреляций уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью и самоактуализацией был рассчитан коэффициент корреляции Спирмена (r_s). В качестве исследуемых признаков были взяты балльные значения удовлетворенности профессиональной деятельностью и балльные значения по шкалам «ориентации во времени», «ценностей», «взгляда на природу человека», «потребности в познании», «креативности», «автономности», «спонтанности», «самопонимания», «аутосимпатии», «контактности» и «гибкости».

В результате корреляционного анализа удалось подтвердить влияние условий труда на самоактуализацию психологов. Высокая степень влияния условий труда на характеристики самоактуализации с r_s более 0,7 отмечена в отношении влияния физических условий труда на ориентацию во времени (r_s 0.845, при $p < 0,05$), ценности (r_s 0.809, при $p < 0,05$), взгляд на природу человека (r_s 0.924, при $p < 0,05$), потребности в познании (r_s 0.924, при $p < 0,05$), спонтанность (r_s 0.815, при $p < 0,05$), самопонимание (r_s 0.879, при $p < 0,05$), аутосимпатию (r_s 0.867, при $p < 0,05$). Высокая степень влияния заработной платы (в сравнении с тем, как оплачивается труд в других организациях), отмечена на ориентацию во времени (r_s 0.791, при $p < 0,05$), взгляд на природу человека (r_s 0.788, при $p < 0,05$), потребность в познании (r_s 0.788, при $p < 0,05$), спонтанность (r_s 0.739, при $p < 0,05$), аутосимпатию (r_s 0.773, при $p < 0,05$).

Влияние неудовлетворенности продолжительностью рабочего дня также является высокой, а именно на потребности в познании (r_s 0.773, при $p < 0,05$) и аутосимпатии (r_s 0.773, при $p < 0,05$). Особенности руководства организации, в которой работали принимавшие участие в исследовании психологи, также вызывало значимый дискомфорт в отношении влияния на ориентацию во времени (r_s 0.724, при $p < 0,05$), ценностей (r_s 0.727, при $p < 0,05$), взгляда на природу человека (r_s 0.700, при $p < 0,05$), потребности в познании (r_s 0.918, при $p < 0,05$), самопонимания (r_s 0.827, при $p < 0,05$), аутосимпатии (r_s 0.806, при $p < 0,05$).

Заметное влияние условий труда – r_s в диапазоне 0,5 - 0,7 отмечено в отношении влияния физических условий труда на контактность (r_s 0.639, при $p < 0,05$). Удовлетворенность слаженностью (r_s 0.658, при $p < 0,05$) влияет на ориентацию во времени (r_s 0.664, при $p < 0,05$), удовлетворенность

заработной платой в соответствии с трудозатратами влияет на потребности в познании, на ценности (r_s 0.688, при $p < 0,05$), спонтанность (r_s 0.673, при $p < 0,05$) и самопонимание (r_s 0.636, при $p < 0,05$). Удовлетворенность профессиональным (служебным) продвижением (r_s 0.697, при $p < 0,05$) влияет на потребности в познании. По остальным показателям статистически значимого влияния со стороны условий труда получено не было.

Изучив условия труда психологов с синдромом эмоционального выгорания, можно говорить, что 30% (8 человек) психологов не удовлетворены условиями труда в общем, у 18 психологов (70%) присутствует неудовлетворенность по одному или более изучаемых показателей условий труда, соответственно 23 (100%) психолога с синдромом эмоционального выгорания высказывают неудовольствие в отношении тех или иных характеристик условий труда. Наиболее часто неудовлетворение вызывают непосредственно физические условия труда (22 человека – 95%), заработная плата (22 человека – 95%) и продолжительность рабочего дня (23 человека – 100%), несколько реже присутствует неудовлетворенность в отношении руководства организации (стилем руководства – 17 человек – 65% и компетентностью руководителя – 14 человек – 55%).

В результате корреляционного анализа удалось подтвердить влияние условий труда на самоактуализацию психологов. Высокая степень влияния условий труда на характеристики самоактуализации с r_s более 0,7 при $p < 0,05$ отмечена преимущественно в отношении влияния физических условий труда на ориентацию во времени, взгляда на природу человека, потребности в познании, спонтанности, самопонимания, отношении аутосимпатии. Статистически значимого влияния со стороны условий труда на гибкость получено не было.

Таким образом, мы видим, что условия труда не позволяют получать удовольствие от профессиональной деятельности психологам с синдромом эмоционального выгорания, обесцениваются прошлые и будущие успехи, самодостаточность, самопонимание и самосимпатия, тем самым усугубляются тревожно-депрессивные признаки. Нарушается гармоничность межличностных отношений, притупляются желания к познанию нового, реализации опыта и способностей. В условиях ежедневного воздействия стрессоров со стороны условий работы нарушаются автономность и спонтанность – важные индикаторы психического здоровья. Создается ситуация, в которой психолог, приходя на работу, подвергается стрессу, реагирует на текущую ситуацию на эмоциональном, личностном и поведенческом уровне, что способствует формированию (если синдром эмоционального выгорания еще не сформирован) или, при его сформированности, способствует усугублению его течения (Семакова, 2023; Семакова, 2023; Фесик, 2025).

Заключение

Согласно результатам исследования, установлены ключевые провоцирующие факторы риска в формировании синдрома эмоционального выгорания непосредственно со стороны условий работы, что необходимо учитывать при разработке профилактических программ разного уровня.

Для предупреждения развития любых состояний важна первичная профилактика, так как она направлена на предотвращение возникновения различных патологических состояний. Учитывая важность рабочих условий в формировании синдрома эмоционального выгорания, мы видим как весьма рациональную их адаптацию под личностные профили специалиста посредством организации комфортных условий на рабочем месте:

- адекватного насыщения рабочего времени;
- создания благополучного климата в коллективе;
- стимуляции профессиональных контактов внутри организации;
- ограничения объема рабочих задач;
- структурирования рабочих ролей.

Список литературы

1. Андропова Н.В., Пряхина И.Д. Особенности профессионального выгорания специалистов в области полиграфической деятельности // Огарев-Online. 2021. № 16(169). С. 3.

2. Бетанова С.С., Сухова А.А. Предметно-развивающая среда в дошкольном образовании // StudNet. 2020. Т. 3. № 3. С. 230-239.
3. Вохрина А.В. Феномен эмоционального выгорания в психологических исследованиях // Вестник науки. 2022. № 3(48). Т. 4. С. 222-230.
4. Евенко С.Л., Бетанова С.С. Исследование значимости факторов профессиональной среды психологов, работающих с детьми-инвалидами // Человеческий капитал. 2019. № S12-2(132). С. 477-485.
5. Кадникова И.С. Субъективное благополучие сотрудников как часть корпоративной культуры: социолого-управленческий аспект // Теория и практика общественного развития. 2025. №1. С. 97-102.
6. Катунин А.П., Бутылко Д.В. Эмоциональное выгорание: сущность и содержание // Молодой ученый. 2020. № 18(308). С. 399-401.
7. Косцова М.В., Гришина А.В. Психологические корреляты профилактики профессиональной деформации курсантов в процессе обучения в военном вузе Министерства обороны РФ // Прикладная юридическая психология. 2023. № 2(63). С. 75-85.
8. Кочеганова П.П. Проблема самоактуализации в профессии учителя // Вестник науки. 2023. № 5(62). С. 523-526.
9. Мамед-заде Г.А.О., Забайкин Ю.Б., Назарова З.М. Повышение результативности командной работы при преодолении стресса в проектном подходе // Управление образованием: теория и практика. 2022. № 8(54). С. 39-58.
10. Мищенко М.С. Взаимосвязь эмоционального выгорания с чертами личности психолога // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2013. № 1. С. 27-29.
11. Москалева Т.В. Синдром эмоционального выгорания // Вестник Московского информационно-технологического университета. 2018. № 4. С. 63-68.
12. Николайко Л.С. Влияние феномена самоактуализации личности на возникновение синдрома эмоционального выгорания // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024. № 2-2(89). С. 90-93.
13. Овчинникова, Д.В., Филь Т.А. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у служащих пенитенциарной системы // Мат. Всеросс. науч.-прак. конф. «Наука и социум». 2021. № XII. С. 120-124.
14. Семакова Е.В. Педагогическая технология выявления характеристики эмоциональной сферы психолога с синдромом эмоционального выгорания // Управление образованием: теория и практика. 2023. Т. 13 № 3. С. 104-109.
15. Семакова Е.В., Максимова Н.Г. Характеристика эмоциональной сферы психолога с синдромом эмоционального выгорания // Человек, субъект, личность: перспективы психологических исследований: Мат. Всеросс. науч. конф., посв. 90-летию со дня рождения А.В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук (12-14 октября 2023 г., Москва). Под ред. Д.В. Ушакова, А.Л. Журавлева, Н.Е. Харламенковой, А. В. Махнач, Г. А. Виленской, Н. Н. Казымовой. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2023. С. 795-800.
16. Фесик Е.А. Энергетический аспект личности в парадигме различных психологических направлений // Международный научно-исследовательский журнал. 2025. № 3(153). С. 50.

The work environment of a psychologist as a factor in the formation of burnout syndrome

Elena V. Simakova

Candidate of Medical Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology
Moscow University of Finance and Industry «Synergy»
Moscow, Russia
semaksmol@yandex.ru
ORCID 0000-0002-2556-4342

Svetlana S. Betanova

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology
Moscow University of Finance and Industry «Synergy»
Moscow, Russia
SBetanova@synergy.ru
ORCID 0009-0005-0460-4092

Nella I. Penzina

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology
Moscow University of Finance and Industry «Synergy»
Moscow, Russia
nella@list.ru
ORCID 0000-0003-4069-6172

Received 03.04.2025

Accepted 23.05.2025

Published 30.06.2025

UDC 159.9(075.8)

DOI 10.25726/j1150-3134-0396-c

EDN ZKUSHC

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Abstract

The article presents information on a study of job satisfaction among psychologists with emotional burnout syndrome and analyzes their impact on the features of self-actualization. It was found that 30% (8 individuals) of psychologists are dissatisfied with their overall working conditions; 18 psychologists (70%) expressed dissatisfaction with one or more of the specific working-condition indicators studied; and in total, 25 psychologists (100%) with emotional burnout syndrome reported dissatisfaction with various characteristics of their work environment. The factors most frequently causing dissatisfaction were the physical working conditions themselves (24 individuals – 95%), salary (24 individuals – 95%), and length of the workday (25 individuals – 100%). Less often, dissatisfaction was directed at the organization's leadership (management style – 17 individuals – 65%; and competence of the manager – 14 individuals – 55%). Correlational analysis confirmed the influence of working conditions on psychologists' self-actualization. A high degree of influence of working conditions on self-actualization characteristics ($r_s > 0.7$ at $p < 0.05$) was observed primarily for the impact of physical working conditions on time orientation, views on human nature, need for cognition, spontaneity, self-understanding, and self-sympathy. Thus, the key work-related risk factors provoking emotional burnout syndrome are identified, which should be taken into account when developing preventive programs at various levels.

Keywords

emotional burnout syndrome, work environment, self-actualization, organizational management, prevention

References

1. Andronova N.V., Pryakhina I.D. Features of professional burnout of specialists in the field of printing activities // Ogarev-Online. 2021. № 16(169). p. 3.
2. Betanova S.S., Sukhova A.A. Subject-development environment in preschool education // StudNet. 2020. Vol. 3 № 3. pp. 230-239.
3. Vokhrina A.V. The phenomenon of emotional burnout in psychological research // Bulletin of science. 2022. № 3(48). Vol. 4. pp. 222-230.
4. Evenko S.L., Betanova S.S. Investigation of the importance of factors of the professional environment of psychologists working with children with disabilities // Human capital. 2019. № S12-2(132). pp. 477-485.
5. Kadnikova I.S. Subjective well-being of employees as a part of corporate culture: the socio-managerial aspect // Theory and practice of social development. 2025. № 1. pp. 97-102.
6. Katunin A.P., Butynko D.V. Emotional burnout: essence and content // A young scientist. 2020. № 18 (308). pp. 399-401.
7. Kostsova M.V., Grishina A.V. Psychological correlates of prevention of professional deformation of cadets in the process of studying at the military university of the Ministry of Defense of the Russian Federation // Applied legal psychology. 2023. № 2 (63). pp. 75-85.
8. Kocheganova P.P. The problem of self-actualization in the teaching profession // Bulletin of science. 2023. № 5(62). pp. 523-526.
9. Mammad-zade G.A.O., Zabaykin Yu.B., Nazarova Z.M. Improving the effectiveness of teamwork in overcoming stress in the project approach // Education management: theory and practice. 2022. № 8(54). pp. 39-58.
10. Mishchenko M.S. The relationship of emotional burnout with personality traits of a psychologist // Azimut of scientific research: pedagogy and psychology. 2013. № 1. pp. 27-29.
11. Moskaleva T.V. Burnout syndrome // Bulletin of the Moscow Information Technology University. 2018. № 4. pp. 63-68.
12. Nikolaiko L.S. The influence of the phenomenon of self-actualization of personality on the occurrence of burnout syndrome // International journal of humanities and natural sciences. 2024. № 2-2(89). pp. 90-93.
13. Ovchinnikova, D.V., Fil, T.A. Features of the manifestation of emotional burnout syndrome in employees of the penitentiary system // Mat. of the All-Russ. scien. and prac. conf. «Science and society». 2021. № XII. pp. 120-124.
14. Semakova E.V. Pedagogical technology for identifying characteristics of the emotional sphere of a psychologist with burnout syndrome // Education management: theory and practice. 2023. Vol. 13. № 3. pp. 104-109.
15. Semakova E.V., Maksimova N.G. Characteristics of the emotional sphere of a psychologist with burnout syndrome // Person, subject, personality: perspectives of psychological research: Mat. of the All-Russ. scien. conf. dedic. to the 90th anniversary of the birth of A.V. Brushlinsky and the 300th anniversary of the founding of the Russian Academy of Sciences (October 12-14, 2023, Moscow). Eds. by D.V. Ushakov, A.L. Zhuravlev, N.E. Kharlamenkova, A.V. Makhnach, G. A. Vilenskaya, N. N. Kazimova. M.: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publishing House, 2023. pp. 795-800.
16. Fesik E.A. The energetic aspect of personality in the paradigm of various psychological trends // International scientific research journal. 2025. № 3(153). p. 50.