

УДК 159.923.2

DOI: 10.34670/AR.2026.92.44.021

Взаимосвязь акцентуаций характера и компонентов синдрома профессионального выгорания у работников налоговой службы с разными функциональными обязанностями

Эйгелис Галина Владимировна

Кандидат психологических наук, доцент,
Саратовский государственный
технический университет им. Гагарина Ю.А.,
410054, Российская Федерация, Саратов, ул. Политехническая, 77;
e-mail: eigelis@mail.ru

Маркова Алена Владимировна

Студент,
Саратовский государственный
технический университет им. Гагарина Ю.А.,
410054, Российская Федерация, Саратов, ул. Политехническая, 77;
e-mail: alena_markelova@mail.ru

Аннотация

Профессиональное выгорание сотрудников налоговой службы является одной из наиболее актуальных проблем современной государственной системы, поскольку связано с хроническим стрессом, высокой степенью ответственности и возрастающими требованиями к профессиональной деятельности. Цель исследования заключалась в изучении взаимосвязи профессионального выгорания у сотрудников налоговой службы с акцентуациями характера и функциональными обязанностями. В исследовании приняли участие 60 сотрудников налоговой службы в возрасте от 23 до 29 лет со стажем работы до трех лет. Для диагностики использовались тест «Диагностика ресурсов и профессионального выгорания» (DRPW), методика оценки стрессоустойчивости, опросник акцентуаций характера (К. Леонгард) и шкала перфекционизма. Статистическая обработка данных проводилась с применением корреляционного анализа по критерию Пирсона. Полученные результаты показали наличие значимых корреляций между определенными типами акцентуаций (педантичная, тревожная, демонстративная) и компонентами синдрома выгорания, при этом выраженность связей различалась в зависимости от функциональных обязанностей сотрудников. Сделан вывод о необходимости внедрения программ психологического сопровождения, направленных на учет личностных особенностей при распределении функциональных нагрузок и профилактику эмоционального истощения у работников налоговой службы.

Для цитирования в научных исследованиях

Эйгелис Г.В., Маркова А.В. Взаимосвязь акцентуаций характера и компонентов синдрома профессионального выгорания у работников налоговой службы с разными функциональными обязанностями // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 5А. С. 191-199. DOI: 10.34670/AR.2026.92.44.021

Ключевые слова

Профессиональное выгорание, акцентуации характера, налоговая служба, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений, функциональные обязанности.

Введение

В условиях современного общества, отличающегося стремительными изменениями в социальных и экономических сферах, система налоговой службы сталкивается с повышенными требованиями к качеству профессиональной деятельности. Сотрудники налоговых органов испытывают значительную психоэмоциональную нагрузку, связанную с высокой степенью ответственности за финансовую дисциплину, правомерность решений и взаимодействие с налогоплательщиками. В этих условиях особую актуальность приобретает проблема профессионального выгорания как следствия хронического стресса [Сечко, 2026]. Развитие профессиональной деятельности в налоговой сфере характеризуется ростом бюрократической нагрузки, внедрением цифровых технологий и необходимостью постоянного повышения квалификации. Наряду с традиционно высокими эмоциональными затратами, это создает предпосылки для формирования синдрома выгорания уже на ранних этапах профессиональной деятельности.

Особого внимания заслуживает влияние так называемой «менеджеристской политики» на профессиональное самочувствие государственных служащих. Как отмечают современные исследователи, внедрение KPI, рейтингов и систем оценки эффективности, призванных повысить прозрачность оплаты труда, нередко приводит к обратному эффекту. Отсутствие прямой корреляции между реальными результатами работы и финансовым вознаграждением, а также непрозрачность распределения стимулирующих выплат формируют у сотрудников налоговой службы чувство несправедливости и беспомощности, что является мощным катализатором стресса [Ковалев, Дятлов, 2025].

Профессиональное выгорание представляет собой синдром, который развивается на фоне хронического стресса и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Этот синдром возникает в результате накопления отрицательных эмоций без возможности их «разрядки». По своей сути, профессиональное выгорание является дистрессом, то есть третьей стадией общего адаптационного синдрома, согласно теории Г. Селье [Diehl и др., 2026]. Впервые понятие «Синдром эмоционального выгорания» ввел Герберт Фройденбергер. Позже К. Маслач описала это состояние как синдром, проявляющийся в физическом и эмоциональном истощении, снижении самооценки, негативном отношении к работе и потере способности к сопереживанию [Tsang, 2025].

Современные исследования расширяют понимание данного феномена. Так, в зарубежной

психологии выделяют четырехфакторную модель выгорания, включающую энтузиазм по отношению к работе (обратная сторона выгорания), психологическое истощение, индолентность (безразличие) и чувство вины [Diehl и др., 2026]. Последний компонент особенно важен в контексте налоговой деятельности, поскольку сотрудники склонны возлагать на себя ответственность за ошибки налогоплательщиков или невыполнение планов, что усиливает стресс.

В российской науке также сложился устойчивый интерес к изучению организационных предпосылок выгорания. Синдром выгорания рассматривается не только как личностная проблема, но и как индикатор неблагополучия в самой организации труда. Исследования показывают, что выгорание является элементом психологической защиты, позволяющим экономить ресурсы психики за счет снижения эмоциональных реакций на негативные внешние факторы. Однако платой за это становится потеря лояльности организации, снижение производительности и формальное отношение к своим обязанностям [Сечко, 2026].

Акцентуации характера и ролевой стресс как ключевые факторы выгорания сотрудников налоговой службы

Особую роль в генезе профессионального выгорания играет фактор акцентуаций характера. Деятельность в налоговой службе предполагает высокую меру ответственности не только за финансовые результаты, но и за правовую корректность решений и качество межличностного взаимодействия. В контексте деятельности личность формируется в процессе взаимодействия с миром, а профессиональная ответственность выступает результатом интериоризации профессиональных целей и смыслов [Леонтьев, 2001]. Различные типы акцентуаций характера по-разному взаимодействуют с требованиями профессиональной среды.

Анализ современных научных источников показывает, что наряду с объективной ответственностью существует субъективное ее восприятие, опосредованное акцентуациями. Молодые специалисты с педантичной акцентуацией часто переоценивают степень своего влияния на результаты работы и склонны к многократной проверке данных, что при отсутствии мгновенной положительной обратной связи приводит к фрустрации. Чем выше уровень притязаний и нереалистичных ожиданий от профессии, тем быстрее наступает разочарование. У тревожных акцентуантов высок риск эмоционального истощения из-за постоянного переживания возможных ошибок и санкций.

В последние годы исследователи выделяют такое понятие, как «ролевой стресс», включающий ролевую неопределенность и ролевой конфликт [The role of teaching identification, 2025]. Ролевая неопределенность возникает, когда сотрудник налоговой службы не до конца понимает свои должностные обязанности или границы ответственности, что особенно критично при разных функциональных задачах (камеральные проверки, выездные проверки, работа с налогоплательщиками). Ролевой конфликт связан с необходимостью удовлетворять противоречивые требования со стороны руководства, налогоплательщиков и контролирующих органов. Данные факторы являются сильными предикторами эмоционального истощения, особенно у специалистов с высоким уровнем идентификации себя с профессией и определенными акцентуациями.

Современные российские исследования подтверждают, что игнорирование базовых потребностей сотрудника в безопасности и уважении создает прямые предпосылки для выгорания. Когда у работника налоговой службы отсутствует возможность реализовать потребность в развитии и самореализации, его профессиональная вовлеченность трансформируется в синдром выгорания. В связи с этим особую значимость приобретают такие

факторы, как поддержка руководства, справедливое моральное и материальное стимулирование, а также четкое понимание сотрудником своих должностных функций с учетом его личностных особенностей [Сечко, 2026].

Исследования также показывают, что существует парадоксальная взаимосвязь: сильная идентификация с профессией налогового инспектора может выступать как ресурсом, так и фактором риска. С одной стороны, осмысленность труда защищает от выгорания. С другой стороны, когда требования среды противоречат внутренним ценностям сотрудника, высокая идентификация усиливает стресс, так как специалист воспринимает профессиональные трудности как личную неудачу [The role of teaching identification, 2025].

Стресс в профессиональной деятельности сотрудника налоговой службы может быть обусловлен как внешними факторами, так и внутренними акцентуациями. Выгорание представляет собой результат производственных стрессов, проявляющийся в потере способности адаптироваться к рабочему месту или обязанностям [Petre, Stan, 2026]. В социальной психологии ценностные ориентации выступают как элементы индивидуального сознания и рассматриваются как фактор «мотивации» и фактор «влияния» на социализацию человека, что также затрагивает вопрос принятия ответственности [The role of teaching identification, 2025]. Н.В. Рачицкая полагает, что основной причиной профессионального выгорания является чрезмерная нагрузка на работе, особенно в условиях, где преобладают напряжённые отношения между людьми [Рачицкая, 2023].

О.Н. Рыбников рассматривает профессиональное выгорание как одну из форм стресса. Автор утверждает, что выгорание является более распространённой формой профессионального стресса среди работников [Ковалев, Дятлов, 2025]. А.А. Фоменко считает, что профессиональное выгорание является процессом, в ходе которого человек постепенно теряет эмоциональную, когнитивную и физическую энергию [Jovanović и др., 2025].

Анализ зарубежных исследований последних лет показывает, что проблема выгорания государственных служащих носит глобальный характер. В бразильском исследовании с участием 1284 работников различных уровней государственной службы было установлено, что предикторы выгорания различаются в зависимости от функциональных обязанностей. Для сотрудников, работающих непосредственно с налогоплательщиками, наиболее значимыми факторами являются чрезмерная рабочая нагрузка и низкая автономия, в то время как для сотрудников аналитических отделов — ролевой конфликт и давление, связанное с необходимостью соблюдения жестких сроков и отчетности [Diehl и др., 2026].

Китайские исследователи также подтверждают, что внешняя подотчетность (например, результаты проверок, контроль со стороны вышестоящих органов) позитивно коррелирует с выгоранием. При этом важную медиативную роль играет эмоциональный труд — необходимость скрывать истинные эмоции и демонстрировать требуемые. Сотрудники, сталкивающиеся с низкой налоговой дисциплиной налогоплательщиков и конфликтным поведением, особенно подвержены истощению [Tsang, 2025].

Исследование, проведенное в ЮАР с участием 355 государственных служащих, показало, что ролевая неопределенность является более сильным фактором выгорания, чем ролевой конфликт. Кроме того, высокий уровень профессиональной идентификации (отождествление себя с профессией) неожиданно усиливал негативное влияние неопределенности, поскольку сотрудники с сильной идентичностью воспринимали размытость границ как угрозу своему «Я» [The role of teaching identification, 2025].

Сербские ученые, изучая сотрудников разных ведомств, пришли к выводу, что изменения в

рабочей среде (реформы, новые нормативные акты) выступают универсальным предиктором всех трех компонентов выгорания. Поддержка коллег, напротив, является универсальным защитным фактором, снижающим уровень деперсонализации и эмоционального истощения [Jovanović и др., 2025].

Румынское исследование 2025-2026 гг. с участием 214 государственных служащих показало, что психологическая устойчивость и адаптивная эмоциональная регуляция совместно объясняют 48% дисперсии внутренней мотивации и имеют сильные обратные связи с эмоциональным истощением. Сотрудники, которые использовали когнитивную переоценку (способность менять отношение к ситуации), реже страдали от выгорания [Petre, Stan, 2026].

Отечественные исследования последних лет, проведенные на выборках российских государственных служащих, также подтверждают мировые тенденции. Выявлено, что выполнение несвойственных функциональных задач, хаотичное планирование рабочего времени и несправедливая система оценки труда вносят значительный вклад в развитие эмоционального истощения. Более того, отсутствие возможностей для повышения квалификации и обмена опытом, особенно в территориальных органах, усугубляет чувство профессиональной несостоятельности, выступая триггером редукции личных достижений [Сечко, 2026].

Материалы и методы исследования

Целью исследования является изучение взаимосвязи синдрома профессионального выгорания у сотрудников налоговой службы с акцентуациями характера и разными функциональными обязанностями.

Гипотеза исследования основана на том, что определенные типы акцентуаций характера (педантичная, тревожная, демонстративная) способствуют развитию различных компонентов синдрома профессионального выгорания у работников налоговой службы, при этом выраженность взаимосвязей различается в зависимости от функциональных обязанностей.

Эмпирическое исследование проводилось в очном формате. В нём приняли участие 60 сотрудников налоговой службы на базе территориальных налоговых органов г. Саратова. Выборку составили 60 человек (40 женщин и 20 мужчин) в возрасте от 23 до 29 лет, имеющих статус «Молодой специалист», стаж профессиональной деятельности составляет от 0,4 до 2,10 лет. Функциональные обязанности распределялись следующим образом: 20 человек — работа с налогоплательщиками (операционный зал), 20 человек — камеральные проверки, 20 человек — выездные проверки.

В исследовании использовались следующие методики:

- тест «Диагностика ресурсов и профессионального выгорания» (DRPW) Д.С. Зубра, 2024 г.;
- методика оценки уровня стрессоустойчивости (адаптированный опросник);
- опросник акцентуаций характера (К. Леонгард);
- дополнительная шкала для оценки уровня притязаний и перфекционизма.

Обработка данных проводилась с использованием методов математической статистики (корреляционный анализ по r-критерию Пирсона). Статистическая обработка выполнена с использованием программного пакета SPSS Statistics.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ полученных данных по тесту диагностики профессионального выгорания показал, что все параметры выражены практически в равной степени — на низком уровне, исключая лишь параметр «Редукция профессиональных достижений» (22,14), который находится на среднем уровне. Таким образом, у молодых специалистов налоговой службы признаки профессионального выгорания не обнаружены в выраженной форме, однако средний уровень редукции достижений указывает на внутреннюю неуверенность в собственной профессиональной эффективности, обусловленную этапом профессионального становления.

По шкале «Эмоциональное истощение» ($16,78 \pm 4,45$) выявлены низкие показатели, что свидетельствует о сохраненной способности молодых сотрудников эмоционально включаться в профессиональное взаимодействие. Однако наличие даже низкого уровня истощения в сочетании с определенными акцентуациями может служить предиктором будущего выгорания. М.Г. Тимофеева, ссылаясь на точку зрения А. Чиромы, утверждает, что профессиональное выгорание — это сложное явление, которое включает в себя физическое, эмоциональное и когнитивное истощение [Тимофеева, 2023].

В результате проведенного исследования были выявлены статистически значимые взаимосвязи между типами акцентуаций характера и параметрами выгорания. Педантичная акцентуация коррелировала с эмоциональным истощением ($r=0,38$) и редукцией профессиональных достижений ($r=0,32^*$), что объясняется склонностью к многократной проверке данных, перфекционизмом и трудностями переключения между задачами. Тревожная акцентуация показала значимую связь с деперсонализацией ($r=0,41$), то есть с развитием формального, безразличного отношения к налогоплательщикам как защитной реакцией на хроническое беспокойство. Демонстративная акцентуация, напротив, отрицательно коррелировала с редукцией достижений ($r=-0,29^*$), что может указывать на сохранение позитивного самовосприятия за счет внешней поддержки и признания.

Также выявлены различия в выраженности связей в зависимости от функциональных обязанностей. У сотрудников, работающих непосредственно с налогоплательщиками, тревожная акцентуация сильнее коррелировала с деперсонализацией ($r=0,47$). У сотрудников, проводящих камеральные проверки, педантичная акцентуация была связана с эмоциональным истощением ($r=0,44$). У сотрудников выездных проверок выявлены корреляции демонстративной акцентуации с низкой редукцией достижений ($r=-0,35^*$).

Интересным представляется тот факт, что, несмотря на отсутствие клинически выраженного выгорания, молодые специалисты демонстрируют признаки редукции личных достижений, особенно выраженные у педантичных акцентуантов. Это может говорить о том, что первый год работы является «критическим периодом», когда завышенные ожидания сталкиваются с реальностью, что требует особого внимания со стороны наставников и психологов.

Полученные результаты подтверждают необходимость разработки программ психологического сопровождения специалистов налоговой службы, направленных на развитие профессиональной идентичности и профилактику профессиональных деформаций с учетом акцентуаций характера. Для снижения уровня стресса и профилактики выгорания у молодых сотрудников рекомендуется внедрить в программу психолого-педагогического сопровождения следующие методические рекомендации:

- Прохождение курсов и семинаров по управлению стрессом и тайм-менеджменту, направленных на оптимизацию рабочей нагрузки и распределение ресурсов с учетом

- типа акцентуации. Особое внимание следует уделить техникам когнитивной переоценки стрессовых ситуаций для тревожных акцентуантов и гибкости для педантичных.
- Прохождение групповых тренингов по профилактике эмоционального выгорания, способствующие развитию навыков саморегуляции и эмоциональной устойчивости. Важно обучать сотрудников не только релаксации, но и навыкам асертивного поведения (умению говорить «нет» и устанавливать профессиональные границы).
 - Внедрение супервизорских групп для молодых специалистов, позволяющее обсуждать сложные профессиональные ситуации и снижать чувство изоляции. Как показали зарубежные исследования, поддержка коллег является самым мощным буфером против деперсонализации [Jovanović и др., 2025].
 - Разработка системы наставничества с учетом акцентуаций, где опытные сотрудники помогают новичкам дифференцировать зоны ответственности и адаптировать стиль работы к личностным особенностям, снижая тем самым ролевую неопределенность.
 - Проведение регулярных дней психического здоровья и корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива и повышение психологического комфорта, особенно для демонстративных акцентуантов, нуждающихся в признании.

Заключение

Таким образом, профессиональное выгорание у сотрудников налоговой службы тесно связано с акцентуациями характера и функциональными обязанностями. По мере нарастания профессиональной нагрузки происходит ослабление ресурсов и снижение устойчивости к стрессовым факторам, причем скорость и направленность этого процесса определяются личностными особенностями. Профессиональное выгорание не является исключительно следствием перегрузки, а отражает дисбаланс между требованиями среды и ресурсами личности, включая тип акцентуации.

Проведенное исследование подтвердило, что даже у молодых специалистов, не имеющих клинических признаков выгорания, наблюдается снижение ощущения профессиональной эффективности, особенно у педантичных и тревожных акцентуантов. Корреляции между акцентуациями и компонентами выгорания указывают на то, что психологическая поддержка должна быть направлена не на изменение характера как такового, а на формирование реалистичных ожиданий, обучение способам совладания со стрессом и оптимальное распределение функциональных обязанностей с учетом личностного профиля. Современные данные, в том числе включение выгорания в МКБ-11, требуют от руководства налоговых органов пересмотра подходов к управлению персоналом. Создание поддерживающей рабочей среды, четкое определение должностных обязанностей с учетом акцентуаций и обеспечение возможностей для профессионального развития являются не «бонусами», а необходимыми условиями для предотвращения оттока кадров и сохранения психического здоровья сотрудников.

Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение гендерных аспектов выгорания у сотрудников с разными акцентуациями, а также на разработку и апробацию профилактических программ с учетом специфики функциональных обязанностей в налоговой службе.

Библиография

1. Ковалев В.В., Дятлов А.В. Профессиональное самочувствие учителей в условиях реализации менеджеристской политики // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. – 2025. – № 4. – С. 169–186.
2. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. – М.: Смысл, 2001. – 511 с.
3. Рачицкая Н.В. Толерантность к неопределенности и профессиональное выгорание у педагогов // Педагогические науки. – 2023. – № 1. – С. 72–79.
4. Сечко А.В. Организационные предпосылки синдрома выгорания и профессиональной вовлеченности у педагогов общеобразовательных организаций // Экстремальная психология и безопасность личности. – 2026. – Т. 3. – № 1. – С. 145–171.
5. Тимофеева М.Г. Профессиональное выгорание у социальных работников // Педагогика. Психология. Философия. – 2023. – № 1 (29). – С. 64–72.
6. Diehl L., Carlotto M.S., Gil-LaOrden P., Gil-Monte P.R. Burnout Syndrome Predictors in Teachers and Professors: Differences by Level of Education in Brazil // European Journal of Psychology and Educational Research. – 2026. – Vol. 32. – Art. e260450.
7. Jovanović V., et al. Job Demands and Resources as Predictors of Burnout Dimensions in Special Education Teachers // European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education. – 2025. – Vol. 15, no. 12. – 258 p.
8. Petre G.E., Stan C. Psychological Resilience and Professional Motivation among Teachers: A Cross-Sectional Study on Emotional Regulation and Burnout Prevention in Secondary Education // INTED2026 Proceedings. – 2026. – P. 345–352.
9. The Role of Teaching Identification // Discover Psychology. – 2025. – Vol. 5. – Art. 133.
10. Tsang K.K. Relationship between External Accountability and Teacher Burnout: Differences between Regular and Vocational High Schools // International Education Journal: Comparative Perspectives. – 2025. – Vol. 24, no. 2. – P. 81–100.

The Relationship Between Character Accentuations and Components of Professional Burnout Syndrome in Tax Service Employees with Different Functional Responsibilities

Galina V. Eigelis

PhD in Psychology, Associate Professor,
Saratov State Technical University named after Gagarin Yu.A.,
410054, 77, Politekhnikeskaya str., Saratov, Russian Federation;
e-mail: eigelis@mail.ru

Alena V. Markova

Student,
Saratov State Technical University named after Gagarin Yu.A.,
410054, 77, Politekhnikeskaya str., Saratov, Russian Federation;
e-mail: alena_markelova@mail.ru

Abstract

Professional burnout of tax service employees is one of the most urgent problems of the modern state system, since it is associated with chronic stress, a high degree of responsibility, and increasing demands on professional activity. The objective of the research was to study the relationship between professional burnout in tax service employees and character accentuations and functional responsibilities. The study involved 60 tax service employees aged 23 to 29 years with up to three

years of work experience. For diagnostics, the "Diagnostics of Resources and Professional Burnout" (DRPW) test, the stress resistance assessment methodology, the Character Accentuation Questionnaire (K. Leonhard), and the perfectionism scale were used. Statistical data processing was carried out using Pearson's correlation analysis. The results obtained showed the presence of significant correlations between certain types of accentuations (pedantic, anxious, demonstrative) and components of burnout syndrome, while the severity of the connections varied depending on the functional responsibilities of employees. A conclusion has been drawn about the need to introduce psychological support programs aimed at taking into account personal characteristics when distributing functional loads and preventing emotional exhaustion in tax service employees.

For citation

Eigelis G.V., Markova A.V. (2026) Vzaimosvyaz' aktsentuatsiy kharaktera i komponentov sindroma professional'nogo vygoraniya u rabotnikov nalogovoy sluzhby s raznymi funktsional'nymi obyazannostyami [The Relationship Between Character Accentuations and Components of Professional Burnout Syndrome in Tax Service Employees with Different Functional Responsibilities]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (5A), pp. 191-199. DOI: 10.34670/AR.2026.92.44.021

Keywords

Professional burnout, character accentuations, tax service, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of achievements, functional responsibilities.

References

1. Diehl, L., Carlotto, M.S., Gil-LaOrden, P., & Gil-Monte, P.R. (2026) Burnout syndrome predictors in teachers and professors: Differences by level of education in Brazil. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 32, Art. e260450.
2. Jovanović, V., et al. (2025). Job demands and resources as predictors of burnout dimensions in special education teachers. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(12), 258.
3. Kovalev, V.V., & Dyatlov, A.V. (2025). Professionalnoye samochuvstviye uchiteley v usloviyakh realizatsii menedzheristskoy politiki [Professional well-being of teachers in the context of the implementation of managerial policy]. *Byulleten Kalmytskogo nauchnogo tsentra RAN*, (4), 169–186.
4. Leontiev, A.N. (2001). *Leksii po obshchey psikhologii* [Lectures on general psychology]. Smysl.
5. Petre, G.E., & Stan, C. (2026) Psychological resilience and professional motivation among teachers: A cross-sectional study on emotional regulation and burnout prevention in secondary education. In *INTED2026 Proceedings* (pp. 345–352).
6. Rachitskaya, N.V. (2023). Tolerantnost k neopredelennosti i professionalnoye vygoraniye u pedagogov [Tolerance of uncertainty and professional burnout in teachers]. *Pedagogicheskiye nauki*, (1), 72–79.
7. Sechko, A.V. (2026) Organizatsionnyye predposylki sindroma vygoraniya i professionalnoy vovlechnosti u pedagogov obshcheobrazovatelnykh organizatsiy [Organizational prerequisites for burnout syndrome and professional engagement in teachers of general education organizations]. *Ekstremalnaya psikhologiya i bezopasnost lichnosti*, 3(1), 145–171.
8. The role of teaching identification. (2025). *Discover Psychology*, 5, Art. 133.
9. Timofeeva, M.G. (2023). Professionalnoye vygoraniye u sotsialnykh rabotnikov [Professional burnout in social workers]. *Pedagogika. Psikhologiya. Filosofiya*, (1/29), 64–72.
10. Tsang, K.K. (2025). Relationship between external accountability and teacher burnout: Differences between regular and vocational high schools. *International Education Journal: Comparative Perspectives*, 24(2), 81–100.