

МРНТИ 15.81.35

10.51889/1728-7847.2023.1.74.003

Тынабаева Ж.Г. <sup>1\*</sup>, Садуақасова З.М. <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный университет им. аль-Фараби,  
Алматы, Казахстан, e-mail: zhanslu\_tynabaeva9@mail.ru

## **ФАКТОРЫ РИСКА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ В КОМПАНИИ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

### *Аннотация*

Актуальность исследования психического здоровья сотрудников организации вытекает из ряда стремительных изменений, произошедших в обществе и оказавших существенное влияние не только на экономику, но и на образ жизни: пандемия, автоматизация труда и рост требований к сотрудникам. Как следствие психоэмоциональные перегрузки и профессиональный стресс приводят к нарушениям психического здоровья сотрудников компании.

Проблемное поле исследования психического здоровья сотрудников организации задано высокими факторами риска современной социоэкономической среды.

Для проведения исследования использовались 3 диагностические методики: методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко; шкала психологического благополучия К. Рифф; методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхан).

Полученные результаты показали, что психическое здоровье сотрудников компании связано не только с сформированностью компонентов субъективного ощущения психологического благополучия, но и с выбором копинг-стратегий совладания с профессиональным стрессом, а также сформированностью фаз эмоционального выгорания. Частое использование такой копинг-стратегии как отрицание способствует формированию эмоционального выгорания и потери ощущения психологического благополучия.

**Ключевые слова:** психическое здоровье, психологическое благополучия, эмоциональное выгорание, профессиональный стресс, стратегии совладания.

Ж.Г. Тынабаева <sup>1\*</sup>, З.М. Садуақасова <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан  
e-mail: zhanslu\_tynabaeva9@mail.ru

## **КОМПАНИЯДАҒЫ ПСИХИКАЛЫҚ ДЕНСАУЛЫҚҚА ӘСЕР ЕТЕТІН ТӘУЕКЕЛ ФАКТОРЛАРЫ: ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ САЛАУАТТЫЛЫҚ КӨРСЕТКІШТЕРІ ЖӘНЕ ЭМОЦИОНАЛДЫҚ ҚҮЙЗЕЛІС КӨРСЕТКІШТЕРІНІҢ БАЙЛАНЫСЫ**

### *Аңдатпа*

Ұйым қызметкерлерінің психикалық денсаулығын зерттеудің өзектілігі қоғамда орын алған және экономикаға ғана емес, өмір салтына да айтарлықтай әсер еткен бірқатар жедел өзгерістерден туындайды: пандемия, еңбекті автоматтандыру және қызметкерлерге қойылатын талаптарды арттыру. Нәтижесінде психоэмоционалды шамадан тыс жүктеме және кәсіби стресс компания қызметкерлерінің психикалық денсаулығының бұзылуына әкеледі.

Ұйым қызметкерлерінің психикалық денсаулығын зерттеудің проблемалық саласы қазіргі заманғы әлеуметтік-экономикалық ортаның жоғары тәуекел факторларымен белгіленеді.

Зерттеу үшін 3 диагностикалық әдіс қолданылды: В.Бойконың кәсіби тұрғыдан шаршауды диагностикалау әдісі; К.Рифф психологиялық салауаттылық шкаласы; «Шығу стратегияларының көрсеткіші» әдістемесі (Д.Әмірхан).

Алынған нәтижелер компания қызметкерлерінің психикалық денсаулығының психологиялық салауаттылықтың субъективті сезімінің құрамдас бөліктерінің қалыптасуымен ғана емес, сонымен қатар кәсіби күйзеліске қарсы тұрудың стратегияларын таңдаумен, сондай-ақ психологиялық стресті қалыптастырумен байланысты екенін көрсетті. Эмоционалды тұрғыдан шаршау фазалары. Бас тарту сияқты күресу стратегиясын жиі қолдану эмоционалды күйзелістің қалыптасуына және психологиялық жайлылық сезімін жоғалтуға ықпал етеді.

**Түйінді сөздер:** психикалық денсаулық, психологиялық салауаттылық, шаршау, кәсіби стресс, күресу стратегиялары.

Zh.G. Tynabayeva<sup>1\*</sup>, Z.M. Sadvakasova<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan  
e-mail: zhanslu\_tynabaeva9@mail.ru

## RISK FACTORS AFFECTING MENTAL HEALTH IN THE COMPANY: THE RELATIONSHIP BETWEEN INDICATORS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND EMOTIONAL BURNOUT

### Abstract

The relevance of the study of the mental health of employees of the organization follows from a number of rapid changes that have occurred in society and have had a significant impact not only on the economy, but also on the way of life: a pandemic, automation of labor and increasing demands on employees. As a consequence, psychoemotional overload and professional stress lead to mental health disorders of the company's employees.

The problem field of the study of the mental health of employees of the organization is set by high risk factors of the modern socio-economic environment.

To conduct the study, 3 diagnostic methods were used: the method of diagnosing the level of professional burnout Boyko; the scale of psychological well-being K. Riff; the method "Indicator of coping strategies" (D. Amirkhan).

The results showed that the mental health of the company's employees is associated not only with the formation of components of a subjective sense of psychological well-being, but also with the choice of coping strategies for coping with professional stress, as well as the formation of phases of emotional burnout. Frequent use of such a coping strategy as denial contributes to the formation of emotional burnout and loss of a sense of psychological well-being.

**Keywords:** mental health, psychological well-being, emotional burnout, professional stress, coping strategies.

### Введение

Актуальность исследования психического здоровья сотрудников организации вытекает из ряда стремительных изменений, произошедших в обществе и оказавших существенное влияние не только на экономику, но и на образ жизни. В-первую очередь речь идет о пандемии COVID-19 – удаленная работа, социальная изоляция, риск заражения и угрозы жизни, полная потеря контроля над ситуацией, устрашающее информационное воздействие стали причиной «пандемии страха», роста тревоги, депрессии, стрессовых расстройств, которые продолжают наблюдаться в ряде стран до сегодняшнего момента. Наиболее выраженные симптомы нарушения психического здоровья демонстрируют медицинские работники, женщины, молодежь, те, кто потерял работу во время кризиса, люди с хроническими заболеваниями и др.

нарушения психического здоровья. Пандемия COVID-19 тему психического здоровья и психологического благополучия людей сделала приоритетной международной и междисциплинарной задачей научного сообщества [2, 7, 10].

Во-вторых, переход на автоматизированный труд и автоматизацию некоторых бизнес-процессов повлек негативные последствия для психического здоровья сотрудников, хотя изначально автоматизация предполагала идею «облегчить жизнь». Это связано с тем, что снижение трудозатрат при выполнении одних операций, привело к увеличению трудоемкости работ на других операциях, а также возникновению новых задач, в следствии чего персонал организаций был оптиматизирован и сокращен, а нагрузка возросла в несколько раз.

В-третьих, возросли требований к сотрудникам, связанные с выполнением одновременно нескольких задач, расстановкой приоритетов и проявлением инициативы, ответственности за принимаемые решения, с жестким соблюдением дедлайнов. Перечень этих требований способствует возникновению признаков профессионального стресса, с которым сотрудник не всегда может справиться [11, с.714].

Таким образом, профессиональные стрессы представляют собой неизменную реальность для сотрудников большинства компаний и организаций. Профессиональные стрессы возникают на разных этапах работы сотрудников и оказывать существенное влияние на качество профессиональной деятельности. В некоторых случаях, профессиональные стрессы могут иметь позитивное значение как для сотрудника, так и для всей организации в целом, но чаще всего речь идет о негативном влиянии профессионального стресса, который приводит к развитию эмоционального выгорания и профессиональной деформации у персонала и как следствие снижает производительность труда [5, с.52].

Как следствие психоэмоциональные перегрузки, профессиональный стресс и психологическая дезадаптация на рабочем месте приводят к разнообразным поведенческим нарушениям, снижению мотивации, конфликтам в коллективах и как следствие высокой текучести кадров, ухудшая психологическое благополучие сотрудников на рабочем месте и снижая эффективность как деятельности работника, так и деятельности организации в целом [3, с.39].

Проблемное поле исследования психического здоровья сотрудников организации задано высокими факторами риска современной социоэкономической среды.

Объект исследования: персонал организации.

Предмет исследования: психическое здоровье сотрудников.

Цель исследования: изучить взаимосвязь факторов психологического благополучия и факторов риска у сотрудников организации.

#### **Материалы и методы исследования**

В исследовании приняло участие 60 сотрудников компании АО Eurasian Foods Corporation – одном из ведущих и значимых предприятий пищевой промышленности Казахстана и стран Центральной Азии. Возраст сотрудников от 21 до 36 лет: средний возраст 24,2 лет. Из них 47% мужчин и 53% женщин. 80% респондентов имеют высшее образование, у 8% не полное высшее и у 12% - среднее-специальное. Опыт работы в среднем составляет один год, это молодые начинающие специалисты.

Долгое время считали, что молодые специалисты не подвержены синдрому профессионального выгорания, однако результаты последних исследований показывают, что участились проявления признаков этого синдрома у молодых сотрудников, работающих менее трех лет [6, с.62]. Выбор для исследования молодых специалистов обусловлен данной динамикой.

Молодые специалисты являются будущим компании, вкладом в ее дальнейшее процветание, они потенциальные приемники опыта, генераторы новых идей, нестандартных подходов, носители высокого уровня энергетических ресурсов. И их неблагоприятное становление, и развитие как профессионалов является важной проблемой современного общества и имеет огромное социальное значение.

Основными причинами возникновения эмоционального выгорания у молодых специалистов считают, во-первых, работу не по выбранной специальности (см. рисунок 1), во-вторых не достаточный уровень подготовки, в-третьих хронические перегрузки, связанные как с нехваткой специалистов, так и с попытками компании экономить [8, с.179].

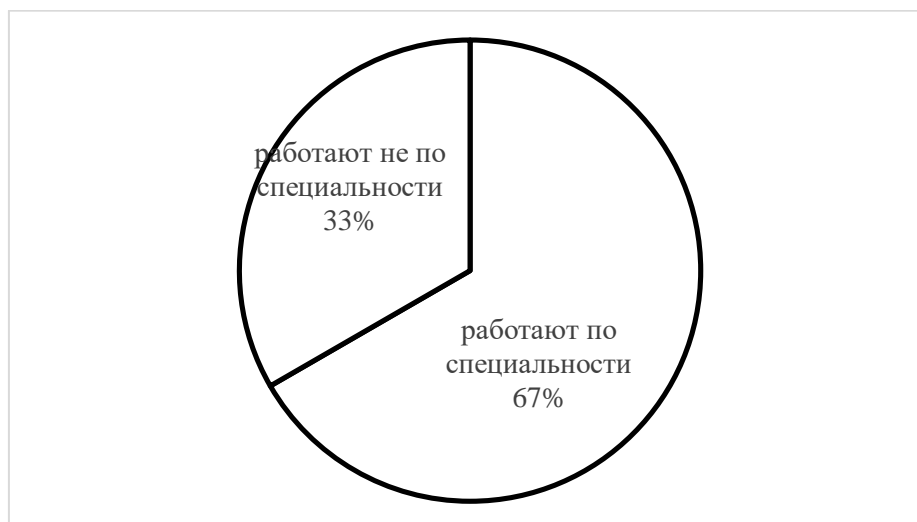


Рисунок 1 – Молодые сотрудники АО Eurasian Foods Corporation, работающие по специальности (%)

Для проведения исследования использовались 3 диагностические методики: методика диагностики уровня профессионального выгорания Бойко; шкала психологического благополучия К. Рифф; методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхан).

Статистическая обработка данных проводилась с использованием программ SPSS, версия 23.0. В данной работе в качестве основного метода анализа данных выбран корреляционный анализ, позволяющий рассмотреть взаимосвязи психологического благополучия и факторов риска. Был использован корреляционный анализ с применением критерия г-Спирмена и построением корреляционных плеяд. В программе SPSS, значимые корреляционные связи автоматически помечаются знаком «\*» –  $p=0,05$  (\*) или  $p=0,001$  (\*\*).

#### Результаты и обсуждение

Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 1-3. Для удобства интерпретации данных, в таблицах представлены только значимые корреляции.

В таблице 1 представлены данные взаимосвязи психологического благополучия и его компонентов и фаз профессионального выгорания.

Таблица 1 – Взаимосвязь психологического благополучия и фаз эмоционального выгорания

	Напряжение	Резистенция	Истощение	Итоговый балл
Позитивные отношения		-0,509*		
Автономия	-0,561*		-0,603**	-0,472*
Управление средой	-0,602**		-0,729**	-0,555*
Цели в жизни	-0,480*			
Самопринятие	-0,588*		-0,608**	-0,534*
Психологическое благополучие	-0,513*		-0,527*	-0,466*

Из данных представленных в таблице 1 следует, что выявлены отрицательные корреляционные связи между фазами эмоционального выгорания и компонентами психологического благополучия:

- Фаза напряжения связана 5 отрицательными корреляциями с компонентами психологического благополучия: автономия ( $r=-0,561^*$ ), управление средой ( $r=-0,602^{**}$ ), цели в жизни ( $r=-0,480^*$ ), самопринятие ( $r=-0,588^*$ ) и психологическое благополучие ( $r=-0,513^*$ ). То есть, чем сильнее выражена фаза напряжения и ее симптомы, тем сильнее сотрудники компании зависят от мнения и оценок окружающих, тем сложнее им организовывать свою повседневную деятельность, тем меньше они ориентированы на перспективы карьерного роста и тем больше они не довольны собой. И наоборот, при слабо сформированной фазе напряжения уровень психологического благополучия сотрудников выше.

- Фаза резистенции связана 1 отрицательной корреляцией с компонентами психологического благополучия: позитивные отношения ( $r=-0,509^*$ ). То есть, при сформированной фазе резистенции, сотрудники ощущают свою изолированность от коллектива, фрустрированность их потребности в общении и поддержке, они конфликтны и не настроены идти на встречу коллегам, чтоб поддерживать теплые дружеские отношения. И наоборот, при не сформированной фазе резистенции, возрастает количество теплых и доверительных отношений в коллективе.

- Фаза истощения связана 4 отрицательными корреляциями с компонентами психологического благополучия: автономия ( $r=-0,603^{**}$ ), управление средой ( $r=-0,729^{**}$ ), самопринятие ( $r=-0,608^{**}$ ) и психологическое благополучие ( $r=-0,527^*$ ). То есть, при сформированной третьей фазе эмоционального выгорания – истощения – сотрудники компании при принятии решения будут опираться на мнения других сотрудников, а не на свой опыт и знания, поскольку чувствуют себя не на своем месте, разочарованы собой. И наоборот, при не сформированной фазе истощения у сотрудников выше уровень их психологического благополучия, автономии и самопринятия.

- Индекс эмоционального выгорания связан 4 отрицательными корреляциями с компонентами психологического благополучия: автономия ( $r=-0,472^*$ ), управление средой ( $r=-0,555^*$ ), самопринятие ( $r=-0,534^*$ ) и психологическое благополучие ( $r=-0,466^*$ ). То есть, когда синдром эмоционального выгорания сформирован, поведение сотрудников характеризуется не самостоятельностью, зависимостью, дезорганизацией и нарушением дедлайнов, разочарованием в себе, в занимаемой должности и общем недовольстве собой.

Данные корреляционного анализа показывают, что первый удар по психологическому благополучию сотрудников приходится уже на формировании первой фазы эмоционального выгорания – напряжения, на фазе резистенции изменения не такие существенные и касаются исключительно отношений в коллективе, тогда как на фазе истощения идет усиление негативного влияния на компоненты психологического благополучия. И когда синдром эмоционального выгорания закрепляется, то наибольшей деформации подвергается 3 компонента психологического благополучия – автономия, управление средой и самопринятие.

Соответственно любые профилактические мероприятия, направленные на укрепление, восстановление чувства психологического благополучия будут снижать уровень эмоционального выгорания у сотрудников.

Следующим этапом был анализ взаимосвязи психологического благополучия и копинг-стратегий, полученные данные представлены в таблице 2.

**Таблица 2 – Взаимосвязь психологического благополучия и копинг-стратегий**

	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
Позитивные отношения		0,533*	

Автономия	0,571*		-0,723**
Управление средой	0,650**		-0,695**
Личностный рост			-0,731**
Цели в жизни			-0,592**
Самопринятие	0,498*		-0,576*
Психологическое благополучие	0,496*		-0,734**

Из данных представленных в таблице 2 следует, что выявлены значимые корреляционные связи между копинг-стратегиями и компонентами психологического благополучия:

- Копинг решения проблем связан 4 положительными корреляциями с компонентами психологического благополучия: автономия ( $r=0,571^*$ ), управление средой ( $r=0,650^{**}$ ), самопринятие ( $r=0,498^*$ ) и психологическое благополучие ( $r=0,497^*$ ). То есть, чем чаще молодые сотрудники компании для совладания со стрессовыми ситуациями используют копинг-стратегию решения проблем, тем выше их уровень психологического благополучия, самостоятельности, независимости и позитивного отношения к себе. И напротив, чем реже используется данная стратегия, тем ниже уровень психологического благополучия, выше недовольство собой и зависимость от оценок окружающих.

- Копинг поиск социальной поддержки связан 1 положительной корреляцией с компонентами психологического благополучия: позитивные отношения ( $r=0,533^*$ ). То есть, чем чаще молодыми специалистами используется копинг-стратегия поиска социальной поддержки, тем лучше реализована их потребность в теплых и близких отношениях в рабочем коллективе. И наоборот, редкое использование данной стратегии совладания порождает ощущение изоляции, фрустрированности, полное нежелание прикладывать даже минимум усилий для налаживания отношений в коллективе.

- Копинг избегания проблем связан 6 отрицательными корреляциями с компонентами психологического благополучия: автономия ( $r=-0,723^{**}$ ), управление средой ( $r=-0,695^{**}$ ), цели в жизни ( $r=-0,592^{**}$ ), личностный рост ( $r=-0,731^{**}$ ), самопринятие ( $r=-0,576^*$ ) и психологическое благополучие ( $r=-0,734^{**}$ ). Частое использование копинга избегания при совладания с профессиональным стрессом существенно снижает уровень психологического благополучия у сотрудников, их рабочая деятельность становится дезорганизованной, они не видят перспектив карьерного и личностного роста и крайне недовольны собой и достигаемыми результатами. И наоборот, чем реже используется стратегия избегания, тем сильнее чувство психологического благополучия, самостоятельность, эффективное использование рабочего времени, нацеленность на карьерный и личностный рост и удовлетворенность тем, что они делают.

Таким образом, ярким признаком нарушения психологического благополучия сотрудников будет активное использования копинг-стратегии избегания, тогда как развитое психологическое благополучие характеризуется использованием таких копинг-стратегий как принятие решений и поиск социальной поддержки.

Завершали корреляционный анализ исследованием связей между копинг-стратегиями и эмоциональным выгоранием, полученные данные представлены в таблице 3. Напомним, что в программе SPSS, значимые корреляционные связи автоматически помечаются знаком «\*» –  $p=0,05$  (\*) или  $p=0,001$  (\*\*).

**Таблица 3 – Взаимосвязь эмоционального выгорания и копинг-стратегий**

	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
Напряжение		0,583*
Резистенция	-0,452*	

Истощение		0,598**
Итоговый балл		0,568*

Из данных представленных в таблице 2 следует, что выявлены значимые корреляционные связи между копинг-стратегиями и компонентами психологического благополучия:

- Копинг поиск социальной поддержки связан 1 отрицательной корреляцией с фазой эмоционального выгорания резистенцией ( $r=-0,452^*$ ). То есть, при сформированной фазе резистенции сотрудники редко используют стратегию поиска социальной поддержки. И напротив, часто использование стратегии поиска социальной поддержки указывает на то, что фаза резистенции еще не сформирована.

- Копинг избегания проблем связан 3 положительными корреляциями с фазами эмоционального выгорания: с фазой напряжения ( $r=0,583^*$ ), истощения ( $r=0,598^{**}$ ) и индексов эмоционального выгорания ( $r=0,568^*$ ). Частое использование копинг-стратегии избегания связано с формированием двух фаз напряжения и истощения, а также свидетельствует о достаточно высоком уровне эмоционального выгорания молодых сотрудников. И наоборот, чем реже используется данная стратегия совладания, тем ниже индекс общего эмоционального выгорания и фазы напряжения и истощения еще не сформированы.

Таким образом, проведя диагностику предпочитаемых копинг-стратегий совладания можно прогнозировать степень сформированности фаз эмоционального выгорания.

На рисунке 2 представлена корреляционная плеяда, отражающая наиболее сильные связи между психологическим благополучием сотрудников и факторами риска.



Рисунок 2 – Корреляционная плеяда взаимосвязи факторов психического здоровья и факторов риска

Ядро плеяды составляет копинг-стратегия совладания с профессиональным стрессом – избегание (10 корреляционных связей), поведенческая стратегия, связанная с уходом от травмирующей реальности, от решения возникающих в ходе рабочего процесса проблем. Доминирование в структуре совладания данной стратегии является серьезным звоночком, указывающим на развитие эмоционального выгорания у молодых сотрудников, на сформированность двух фаз: напряжения и истощения. И вместе с тем, идет значимое снижение показателей психологического благополучия, как общего уровня, так и автономии, управления средой и самопринятия.

И наоборот, при диагностики важным показателем будет редкое использование данной стратегии для совладания с профессиональным стрессом, это будет указывать, на то, что у сотрудников отсутствует избегание реальности рабочих процессов, что их показатели психологического благополучия в норме, они самостоятельны, независимы, продуктивно управляют своим рабочим временем, довольны собой и принятыми решениями.

### Выводы

Профессиональный стресс начинает развиваться, когда молодой сотрудник осознаёт, что рабочие требования превышают имеющиеся у него ресурсы. И для того, чтобы уменьшить воздействие данных стрессовых факторов на сотрудников компании, организации должны уметь выявлять факторы риска и предотвращать их или корректировать возникшие последствия. Меры по устранению профессионального стресса на работе должны быть направлены на устранение разрыва между текущей рабочей средой (нагрузкой, сроками, требованиями, параллельно решаемыми задачами, текучестью кадров, согласованностью сфер ответственности и т.п.) и желаемой средой для работника [1, 4, 9].

Корреляционный анализ показал, что психическое здоровье сотрудников компании связано не только с сформированностью компонентов субъективного ощущения психологического благополучия, но и с выбором копинг-стратегий совладания с профессиональным стрессом, а также сформированностью фаз эмоционального выгорания. Частое использование такой копинг-стратегии как отрицание способствует формированию эмоционального выгорания и потери ощущения психологического благополучия. Преобладание копинг-стратегии при совладании с профессиональным стрессом у молодых сотрудников является значимым индикатором активации процессов дезадаптации и профессиональной деформации и служит своего рода предупреждающей «красной лампочкой» для HR-службы компании о необходимости проведения профилактических мероприятий по поддержанию и восстановлению психического здоровья сотрудников.

И напротив, активное использование молодыми сотрудниками таких стратегий совладания с профессиональным стрессом как решение проблем и поиск социальной поддержки указывает на низкий уровень эмоционального выгорания и устойчивое сформированное чувство субъективного психологического благополучия: автономии, самопринятия, целей в жизни, управления средой и др.

Также выявленные корреляционные взаимосвязи свидетельствуют о том, что, оказывая психологическое воздействие на развитие и укрепление чувства психологического благополучия у сотрудников, обучая их разнообразным стратегиям совладания с профессиональным стрессом можно снижать риски развития эмоционального выгорания, формирования фаз и отдельных симптомов.

### References

1. Falagas M.E., Zarkali A., Karageorgopoulos D.E. et al. The impact of article length on the number of future citations: a bibliometric analysis of general medicine journals // *Plos one*. – 2013. # 8 (2). – S.e49476.
2. Kochetova Yu.A., Klimakova M.V. Issledovaniya psixicheskogo sostoyaniya lyudej v usloviyax pandemii COVID-19 // *Sovremennaya zarubezhnaya psixologiya*. – 2021. – Tom 10. – # 1. – С. 48-56.
3. Kulikova E. A. Faktory` professional`nogo vy`goraniya u poezdny`x dispatcherov // *Nauchno-metodicheskij e`lektronny`j zhurnal «Koncept»*. – 2020. – # 09. – S.138-149.
4. Makurina A.P., Shport S.V., Moskovskaya M.S. Kliniko-social`ny`e posledstviya professional`nogo stressa // *Rossijskij psixiatricheskij zhurnal*. – 2019. – # 2. – S. 11–16.
5. Mixal`chi E.V. Primenenie transaktnogo analiza dlya profilaktiki i diagnostiki professional`ny`x stressov u personala organizacij // *Balkansko nauchno obozrenie*. – 2019. – # 3 (5). – S. 50-53.
6. Orlova P.S. Sklonnost` molody`x specialistov po social`noj rabote k sindromu «e`mocional`nogo vy`goraniya» // *Molodezh`. Iniciativa. Razvitie. Sbornik materialov II regional`nogo foruma. Otvetstvenny`j redaktor A. M. Oleshkova*. – 2016. – S. 59-67.



7. Rozenova M.I., Ekimova V.I., Ognev A.S., Lixacheva E.V. Strax kak krizis psixicheskogo zdorov`ya v usloviyax global`ny`x riskov i peremen // *Sovremennaya zarubezhnaya psixologiya*. – 2021. – Tom 10. – # 1. – S. 17–26.

8. Tarabakina L.V., Zvonova E.V., Tarasova V.A. Faktory` vozniknoveniya sindroma e`mocional`nogo vy`goraniya u molody`x rabotnikov // *Vestnik universiteta*. – 2020. – # 9. – S. 177–184.

9. Tarasenko E.A., Ivanova E.S. Korporativny`e programmy` po ukrepleniyu zdorov`ya na rabochem meste kak chast` korporativnoj kul`tury` v predstavleniyax rabotnikov rossijskix predpriyatij // *Organizacionnaya psixologiya*. – 2021. – # 2. – S. 76–97.

10. Xramov E.V., Ivanov V.S. Sovremenny`e zarubezhny`e issledovaniya depressivny`x rasstrojstv v period pandemii COVID-19 // *Sovremennaya zarubezhnaya psixologiya*. – 2021. – Tom 10. – # 1. – S. 39–47.

11. Shkunova A.A., Bobary`kin D.A., Timoshhuk S.V., Mel`nikov N.S. Osnovny`e napravleniya zdorov`esberezheniya v HR—menedzhmente // *Moskovskij e`konomicheskij zhurnal*. – 2020. – #11. – S. 713–722.