

Научная статья

УДК 159.9

ЭМОЦИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЮРИСТОВ С РАЗНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАЖЕМ

Даниил Валерьевич Бабкин¹, Ольга Анатольевна Калимуллина²

¹ Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

² Казанское высшее танковое командное училище, Казань, Россия

¹ nevinoven23@gmail.com

² olca.1970@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты комплексного эмпирического исследования, направленного на выявление эмоционально-личностных детерминант профессионального выгорания у юристов с различным профессиональным стажем. В исследовании приняли участие 520 респондентов, разделенных на две группы: молодые специалисты со стажем до 5 лет (n=250) и опытные юристы со стажем 5 лет и более (n=270). С применением методик MBI [8], опросника В. В. Бойко [1], шкалы психологического благополучия К. Рифф [19] и других инструментов выявлены статистически значимые различия в структуре и выраженности компонентов выгорания. Установлено, что у молодых юристов преобладают симптомы эмоционального истощения, тогда как у опытных специалистов доминируют деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Обнаружены устойчивые связи между показателями выгорания, уровнем эвдемонического благополучия и особенностями локуса контроля. Теоретическая интерпретация интегрирует модель Маслач [8; 18], теорию сохранения ресурсов Хобфолла [17], теорию самоопределения Деси и Райана [16], а также модель психологического благополучия Рифф [19]. На основе полученных результатов разработаны дифференцированные практические рекомендации по профилактике профессионального выгорания для разных стажевых групп.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, юристы, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, профессиональный стаж, эвдемоническое благополучие, теория самоопределения

Для цитирования: Бабкин Д.В., Калимуллина О.А. Эмоционально-личностные детерминанты профессионального выгорания юристов с разным профессиональным стажем // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2025. № 3 (32). С. 106–114. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2025/09/010.pdf>.

WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

EMOTIONAL AND PERSONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN LAWYERS WITH DIFFERENT PROFESSIONAL EXPERIENCE

Daniil V. Babkin¹, Ol'ga A. Kalimullina²

¹ Kuban State University, Krasnodar, Russia

² Kazan Higher Tank Command School, Kazan, Russia

¹ nevinoven23@gmail.com

² olca.1970@mail.ru

Abstract. The article presents the results of a comprehensive empirical study aimed at identifying emotional and personality determinants of professional burnout among lawyers with different work experience. The study involved 520 respondents divided into two groups: young specialists with up to 5 years of experience (n=250) and experienced lawyers with 5 or more years of experience (n=270). Using MBI [8], V. V. Boyko's questionnaire [1], C. Ryff's psychological well-being scale [19]

and other instruments, statistically significant differences in the structure and severity of burnout components were revealed. It was found that young lawyers predominantly exhibit symptoms of emotional exhaustion, while experienced specialists demonstrate higher levels of depersonalization and reduced professional efficacy. Stable relationships were established between burnout indicators, eudaimonic well-being levels, and locus of control characteristics. Theoretical interpretation integrates Maslach's model [8; 18], Hobfoll's Conservation of Resources Theory [17], Deci and Ryan's Self-Determination Theory [16], and Ryff's psychological well-being model [19]. Based on the results, differentiated practical recommendations for the prevention of professional burnout have been developed for different experience groups.

Keywords: professional burnout, lawyers, emotional exhaustion, depersonalization, reduced professional efficacy, work experience, eudaimonic well-being, self-determination theory

For citation: Babkin D.V., Kalimullina O.A. Emotional and personal determinants of professional burnout in lawyers with different professional experience. Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2025;3(32): 106–114. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2025/09/010.pdf>.

© Бабкин Д.В., Калимуллина О.А., 2025

Введение

Профессиональная деятельность юристов традиционно относится к числу профессий с повышенным риском развития синдрома профессионального выгорания. Это обусловлено комплексом факторов, включающих высокую когнитивную нагрузку, эмоциональную напряженность, ответственность за принимаемые решения, необходимость постоянного взаимодействия с конфликтными ситуациями и морально-этическими дилеммами. Согласно современным исследованиям [11], до 40 % практикующих юристов демонстрируют клинически значимые симптомы профессионального выгорания различной степени выраженности.

Основные положения

В последние годы особое внимание исследователей привлекает роль эвдемонического благополучия как ключевого фактора, опосредующего взаимосвязь профессиональных стрессоров и развития выгорания. В отличие от гедонистического подхода, ориентированного на достижение удовольствия и избегание страданий, эвдемоническая парадигма [19] фокусируется на реализации личностного потенциала, поиске смысла и цели профессиональной деятельности. Концепция психологического благополучия Кэрол Рифф [19], включающая шесть базовых компонентов (автономия, управление средой, личностный рост, позитивные отношения, целеустремленность, самопринятие), представляет особый интерес для изучения профессиональной дезадаптации в стрессогенных профессиях.

Научная новизна настоящего исследования заключается в комплексном анализе стажевой динамики профессионального

выгорания юристов через призму интеграции четырех теоретических моделей: трехкомпонентной модели Маслач [8; 18], теории сохранения ресурсов Хобфолла [17], теории самоопределения Деси и Райана [16], а также модели психологического благополучия Рифф [19]. Особое внимание уделяется выявлению различий в эмоционально-личностных детерминантах выгорания у юристов на разных этапах профессионального становления.

Теоретические модели профессионального выгорания

1. Трехкомпонентная модель Кристины Маслач [8, 18]

Классическая модель профессионального выгорания, разработанная К. Маслач и ее коллегами [8; 18], выделяет три взаимосвязанных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений. В контексте юридической профессии эмоциональное истощение проявляется как чувство опустошенности и эмоциональной усталости после рабочего дня; деперсонализация выражается в формализации отношений с клиентами, коллегами и судебной системой; редукция достижений характеризуется снижением удовлетворенности результатами труда и ощущением профессиональной некомпетентности.

2. Теория сохранения ресурсов (Conservation of Resources Theory, S. E. Hobfoll) [17]

Данная теория [17] трактует профессиональное выгорание как результат истощения психологических ресурсов индивида (энергетических, эмоциональных, когнитивных) под воздействием хронических профессиональных стрессоров. Согласно этой модели, молодые юристы особенно

уязвимы к развитию выгорания из-за ограниченности профессионального опыта, недостатка эффективных копинг-стратегий и неразвитости ресурсной базы.

3. Модель психологического (эвдемонического) благополучия К. Рифф [19]

Шестикомпонентная модель Рифф [19] представляет особую ценность для понимания профилактического потенциала личностных ресурсов в отношении профессионального выгорания. Компоненты модели включают:

- Автономию (способность к саморегуляции и независимости).
- Управление средой (компетентность в организации окружающих условий).
- Личностный рост (открытость новому опыту и саморазвитию).
- Позитивные отношения с окружающими.

– Целеустремленность (наличие жизненных целей и смыслов).

– Самопринятие (позитивное отношение к себе).

4. Теория самоопределения (Self-Determination Theory, E. L. Deci, R. M. Ryan) [16]

Согласно данной теории [16], фрустрация трех базовых психологических потребностей – в автономии, компетентности и связанности – является ключевым механизмом развития профессионального выгорания. В юридической практике фрустрация потребности в автономии часто связана с бюрократическими ограничениями, потребности в компетентности – с несоответствием профессиональных требований и возможностей, потребности в связанности – с профессиональными конфликтами и изоляцией.

Таблица 1 – Сравнительный анализ теоретических моделей профессионального выгорания

Table 1 – Comparative analysis of theoretical models of professional burnout

Модель	Основные концептуальные положения	Преимущества для изучения выгорания юристов
Трехкомпонентная модель (Maslach) [8; 18]	Выгорание как синдром: – эмоциональное истощение; – деперсонализация; – редукция достижений	Позволяет диагностировать конкретные проявления выгорания и их выраженность
Теория сохранения ресурсов (Hobfoll) [17]	Выгорание как результат истощения психологических ресурсов	Объясняет стажевые различия через динамику ресурсной базы
Модель психологического благополучия (Ryff) [19]	Выгорание как следствие дефицита самореализации и смысловой дезинтеграции	Раскрывает роль личностного потенциала в профилактике выгорания
Теория самоопределения (Deci, Ryan) [16]	Выгорание как результат фрустрации базовых психологических потребностей	Объясняет механизмы развития выгорания через призму мотивационных процессов

Методология исследования

1. Выборка исследования

В исследовании приняли участие 520 практикующих юристов, разделенных на две группы по критерию профессионального стажа:

– Группа 1 (молодые специалисты): 250 человек (150 женщин, 100 мужчин) со стажем работы от 1 до 5 лет ($M=3.2$ года). Средний возраст – 26,7 лет.

– Группа 2 (опытные специалисты): 270 человек (160 женщин, 110 мужчин) со ста-

жем работы 5 лет и более ($M=11.4$ года). Средний возраст – 39,3 года.

Критерии включения в выборку: наличие высшего юридического образования, осуществление профессиональной деятельности на момент исследования, отсутствие диагностированных психических расстройств. Все участники дали информированное согласие на участие в исследовании.

2. Инструментарий

Для комплексной оценки изучаемых феноменов использовался следующий диагностический комплекс:

– Диагностика профессионального выгорания:

Опросник MBI (Maslach Burnout Inventory) в адаптации Н. Е. Водопьяновой [3]: оценка выраженности эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко [1]: выявление фаз формирования синдрома (напряжение, резистенция, истощение) и конкретных симптомов.

– Оценка психологического благополучия:

Шкала психологического благополучия К. Рифф (Ryff Psychological Well-Being Scale, 54-пунктовая версия) [19] в адаптированном варианте: измерение шести компонентов эвдемонического благополучия.

– Исследование эмоционально-личностных характеристик:

Дифференциальный опросник эмоционального состояния (ДОЭС) в адаптации А.О. Прохорова: оценка позитивного и негативного аффекта.

Методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Е. Ф. Бажина: определение локуса контроля.

Шкала удовлетворенности жизнью (SWLS) Э. Дайнера: интегральная оценка

когнитивного компонента субъективного благополучия.

3. Процедура и методы статистического анализа

Исследование проводилось в онлайн-формате с использованием платформы Google Forms. Среднее время заполнения батареи методик составило 45–55 минут. Для обработки данных применялся пакет статистических программ SPSS 26.0 с использованием следующих методов:

– Описательная статистика (средние значения, стандартные отклонения).

– t-критерий Стьюдента для независимых выборок.

– Корреляционный анализ Пирсона.

– Однофакторный и многофакторный дисперсионный анализ (ANOVA, MANOVA).

– Пошаговый регрессионный анализ.

– Кластерный анализ методом k-средних.

Результаты:

1. Стажевые различия в выраженности компонентов профессионального выгорания

Результаты сравнительного анализа выявили статистически значимые различия между группами юристов с разным профессиональным стажем по всем ключевым показателям выгорания.

Таблица 2 – Показатели профессионального выгорания в группах юристов с разным стажем (M ± SD)

Table 2 – Indicators of professional burnout in groups of lawyers with different work experience (M ± SD)

Показатель	Молодые юристы (n=250)	Опытные юристы (n=270)	t-значение	p
Эмоциональное истощение (MBI)	27.4 ± 5.1	32.1 ± 4.8	5.67	<0.001
Деперсонализация (MBI)	8.2 ± 2.7	11.5 ± 3.1	4.92	<0.001
Редукция достижений (MBI)	20.7 ± 4.5	25.9 ± 3.9	7.14	<0.001
Фаза «напряжение» (Бойко)	11.9 ± 3.2	14.6 ± 2.9	3.45	<0.01
Фаза «резистенция» (Бойко)	13.1 ± 2.8	15.3 ± 3.1	3.21	<0.01
Фаза «истощение» (Бойко)	13.5 ± 3.0	18.7 ± 3.4	6.87	<0.001

выгорания на начальных этапах

Как следует из представленных данных, молодые юристы демонстрируют более высокие показатели по шкале эмоционального истощения, что свидетельствует о преобладании аффективного компонента

профессиональной карьеры. В группе опытных юристов статистически значимо выше показатели деперсонализации и редукции профессиональных достижений,

что отражает формирование стойких паттернов профессиональной деформации.

2. Особенности психологического благополучия в группах с разным стажем

Анализ показателей по шкале психологического благополучия К. Рифф [19] выявил существенные различия между группами по пяти из шести компонентов.

Таблица 3 – Показатели психологического благополучия (PWB) в группах юристов ($M \pm SD$)

Table 3 – Indicators of psychological well-being (PWB) in groups of lawyers ($M \pm SD$)

Компонент PWB	Молодые юристы (n=250)	Опытные юристы (n=270)	t-значение	p
Автономия	72.1 ± 8.3	68.3 ± 9.1	2.21	0.028
Управление средой	69.1 ± 8.0	72.4 ± 7.6	2.05	0.041
Личностный рост	78.2 ± 6.9	63.7 ± 10.2	8.34	<0.001
Позитивные отношения	75.8 ± 6.2	71.2 ± 7.9	3.12	<0.01
Целеустремленность	65.4 ± 7.8	58.9 ± 8.5	4.76	<0.001
Самопринятие	70.5 ± 7.5	65.8 ± 8.7	2.89	<0.01

Наиболее выраженные различия обнаружены по шкалам «Личностный рост» и «Целеустремленность», где молодые специалисты демонстрируют значимо более высокие показатели. Это может свидетельствовать о сохранении мотивации к профессиональному развитию и наличии карьерных перспектив на начальных этапах профессионального пути. Снижение этих показателей у опытных юристов

коррелирует с повышением выраженности редукции профессиональных достижений.

3. Взаимосвязи между показателями выгорания и эмоционально-личностными характеристиками

Корреляционный анализ выявил устойчивые взаимосвязи между компонентами выгорания и исследуемыми эмоционально-личностными характеристиками:

Таблица 4 – Значимые корреляции между показателями выгорания и другими переменными

Table 4 – Significant correlations between burnout indicators and other variables

Показатель выгорания	Коррелирующая переменная	Коэффициент r	p
Эмоциональное истощение	Негативный аффект (ДОЭС)	0.52	<0.001
Эмоциональное истощение	Удовлетворенность жизнью (SWLS)	-0.41	<0.01
Эмоциональное истощение	Самопринятие (PWB)	-0.38	<0.01
Деперсонализация	Внешний локус контроля (УСК)	0.39	<0.01
Деперсонализация	Позитивные отношения (PWB)	-0.42	<0.001
Деперсонализация	Управление средой (PWB)	-0.36	<0.05
Редукция достижений	Целеустремленность (PWB)	-0.62	<0.001
Редукция достижений	Личностный рост	-0.58	<0.001

жений	(PWB)		
Редукция достижений	Внутренний локус контроля (УСК)	-0.47	<0.001

Регрессионный анализ показал, что показатели психологического благополучия являются значимыми предикторами выраженности компонентов выгорания. Для редукции достижений наиболее значимым предиктором оказалась целеустремленность ($\beta = -0.52$, $p < 0.001$), для деперсонализации – качество межличностных отношений ($\beta = -0.44$, $p < 0.001$), для эмоционального истощения – уровень негативного аффекта ($\beta = 0.48$, $p < 0.001$).

4. Качественные данные (анализ открытых вопросов)

В дополнение к стандартизованным методикам участникам предлагалось ответить на открытые вопросы, касающиеся их профессионального опыта. Анализ ответов выявил характерные особенности восприятия профессиональной деятельности в разных стажевых группах.

Молодые юристы:

«После тяжелого рабочего дня чувствую полное опустошение. Постоянно беспокоюсь, что не справлюсь с нагрузкой, не успею в сроки. Страх допустить ошибку, которая повлияет на судьбу человека, не дает расслабиться даже дома» (женщина, 27 лет, стаж – 2 года).

«Ощущаю огромную пропасть между теоретической подготовкой в вузе и реальной юридической практикой. Не хватает практических навыков, чувствую себя неуверенно при принятии решений» (мужчина, 25 лет, стаж – 1,5 года).

Опытные юристы:

«С годами выработалось определенное отстраненное отношение к клиентам и их проблемам. Не могу позволить себе эмоционально включаться в каждую ситуацию – это было бы непосильной нагрузкой. Но иногда ловлю себя на мысли, что стал относиться к людям как к «случаям из практики», а не как к живым людям с проблемами» (мужчина, 42 года, стаж – 15 лет).

«Ощущение, что профессиональный рост остановился. Карьерные перспективы ограничены, новые вызовы отсутствуют. Многолетняя рутинна порождает сомнения в осмысленности выбранной профессии» (женщина, 38 лет, стаж – 12 лет).

Обсуждение результатов

1. Стажевая динамика профессионального выгорания

Полученные результаты подтверждают гипотезу о существовании значимых различий в проявлениях профессионального вы-

горания у юристов с разным профессиональным стажем. У молодых специалистов (стаж – до 5 лет) доминирующим компонентом является эмоциональное истощение, что соответствует данным современных исследований [11; 12] о начальной фазе развития синдрома выгорания. Этот феномен объясняется недостаточностью профессионального опыта, несовершенством копинг-стратегий, высокой эмоциональной вовлеченностью и нереалистичными ожиданиями от профессиональной деятельности [17].

У опытных юристов (стаж 5 лет и более) на первый план выходят симптомы деперсонализации и редукции профессиональных достижений [8]. Это согласуется с концепцией «криSTALLизации профессиональной деформации» [2], когда длительное воздействие профессиональных стрессоров приводит к формированию устойчивых защитных механизмов в форме эмоционального отчуждения и цинизма. Снижение удовлетворенности профессиональными достижениями может быть связано с эффектом «профессионального плато» [14], когда дальнейший карьерный рост ограничен, а рутинный характер деятельности перестает соответствовать потребности в самореализации [16; 19].

2. Роль эвдемонического благополучия в профилактике выгорания

Результаты исследования подтверждают значимость модели психологического благополучия К. Риффф [19] для понимания механизмов развития и профилактики профессионального выгорания у юристов. Выявленные обратные корреляции между компонентами благополучия и показателями выгорания свидетельствуют о протективной роли эвдемонических факторов.

Особого внимания заслуживает сильная отрицательная связь между целеустремленностью и редукцией профессиональных достижений ($r = -0.62$, $p < 0.001$), а также между личностным ростом и редукцией достижений ($r = -0.58$, $p < 0.001$). Это указывает на то, что сохранение смысловой ориентации в профессиональной деятельности [7] и открытость к саморазвитию [19] являются ключевыми факторами профилактики профессиональной деформации у опытных юристов.

3. Психологические факторы

Также необходимо учитывать психологические факторы юристов с разным про-

фессиональным стажем: уровень стрессоустойчивости – управление стрессом; психологическая выносливость, когнитивная гибкость, правильная мотивация; наличие опыта работы в сложных условиях; наличие психотравмирующих событий в прошлом; уровень социальной адаптации; специальная психологическая подготовка – тренинги по стрессоустойчивости, техники медитации, стресс-интервью, развитие эмоционального интеллекта [5], командная психотерапия; программы по развитию навыков принятия решений под давлением при дефиците времени и средств; работа с психологами для профилактики профессионального выгорания [21].

4. Практические рекомендации

На основе полученных результатов разработаны дифференцированные рекомендации по профилактике профессионального выгорания для разных стажевых групп:

Для молодых юристов (стаж – до 5 лет):

1. Внедрение программ адаптации и наставничества, направленных на развитие практических навыков и снижение профессиональной тревожности.

2. Тренинги по управлению эмоциональным состоянием и стрессоустойчивости [5].

3. Развитие навыков тайм-менеджмента и реалистичного планирования рабочей нагрузки.

4. Создание поддерживающей профессиональной среды, позволяющей открыто обсуждать профессиональные трудности.

Для опытных юристов (стаж – 5 лет и более):

1. Реализация программ профессионального обновления и ротации должностных обязанностей [11].

2. Внедрение коучинговых программ, направленных на переосмысление профессионального пути и постановку новых карьерных целей [19].

3. Создание возможностей для передачи профессионального опыта (наставничество, внутреннее преподавание) [10].

4. Организация супervизий с акцентом на осмысление профессиональной деятельности и профилактику цинизма [8].

Организационный уровень:

1. Регулярный мониторинг уровня профессионального выгорания с помощью валидных методик (MBI [8], опросник Бойко [1]).

2. Создание корпоративных программ психологической поддержки, включающих консультации психологов [21].

3. Разработка гибких систем профессионального развития с учетом стажевых особенностей [10].

4. Формирование организационной культуры, признающей важность психологического благополучия сотрудников [15; 20].

Заключение

Проведенное исследование подтвердило наличие стажеспецифических особенностей в проявлениях профессионального выгорания у юристов. Установлено, что молодые специалисты более подвержены эмоциональному истощению [8; 17], в то время как у опытных юристов доминируют симптомы деперсонализации и редукции профессиональных достижений [8; 18]. Выявленные различия обусловлены как объективными особенностями профессиональной деятельности на разных этапах карьеры [12], так и динамикой личностных и мотивационных факторов [16; 19].

Ключевым результатом исследования является доказательство значимой роли эвдемонического благополучия [19] как фактора, опосредующего взаимосвязь профессиональных стрессоров и развития выгорания. Компоненты психологического благополучия, особенно целеустремленность и личностный рост, выступают мощными протективными факторами в отношении профессиональной деформации.

Предложенные дифференцированные программы профилактики, учитывающие стажевые особенности проявлений выгорания, представляют практическую ценность для юридических организаций и служб психологического сопровождения профессиональной деятельности. Одним из направлений профилактики может стать педагогическое стимулирование профессиональных юристов. Рассмотрев данную проблематику в научной психологопедагогической литературе, можно сделать вывод о том, что стимулирование понимается как целенаправленный, эмоционально-интеллектуальный субъектный процесс побуждения и активизации потенциала обучаемых, методами и средствами внешнего психологопедагогического воздействия направленного на достижение запланированного результата и повышение эффективности стимулируемой правоприменительной деятельности. Педагогическое стимулирование формирования готовности юриста к правоприменительной деятельности возможно при соблюдении определенных психологических и педагогических условий [10]. Дальнейшие исследования в данном направлении целесооб-

разно сосредоточить на лонгитюдном изучении динамики выгорания и оценке эффективности профилактических и стимулирующих программ.

Список источников

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. СПб. : Питер, 1996. 312 с.
2. Борисова М. О. Профессиональная деформация личности юриста: диагностика и профилактика. М. : Юрайт, 2020. 218 с.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2009. 234 с.
4. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. СПб. : Питер, 2001. 752 с.
5. Котова С. А. Эмоциональный интеллект как ресурс профилактики выгорания юристов // Вестник СПбГУ. Психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 89–104.
6. Лебедев А. Н. Особенности синдрома эмоционального выгорания у сотрудников прокуратуры / А. Н. Лебедев, М. А. Иванова // Психология и право. 2023. Т. 13. № 1. С. 178–192.
7. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М. : Смысл, 2003. 487 с.
8. Маслак К. Психология выгорания / К. Маслак, С. Джексон СПб. : Речь, 2009. 336 с.
9. Наумова Л. Ю. Комплекс психолого-педагогических условий стимулирования готовности будущих юристов к правотворческой деятельности / Л. Ю. Наумова, С. Н. Сорокоумова, П. Ю. Наумов // Инновационная наука. 2019. № 11. С. 149–151.
10. Наумова Л. Ю. Структура педагогического стимулирования формирования готовности будущих юристов к правотворческой деятельности / Л. Ю. Наумова, П. Ю. Наумов, С. Н. Сорокоумова // Научный альманах. 2019. № 10-1(60). С. 169–172.
11. Петрушкина Е. Б. Организационные факторы выгорания в юридической практике / Е. Б. Петрушкина, В. А. Штрод // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 3. С. 54–72.
12. Семенова Н. Д. Динамика профессионального стресса у юристов на разных этапах карьеры // Клиническая и специальная психология. 2021. Т. 10. № 4. С. 120–137.
13. Стимулирование и его структура: проблема педагогического стимулирования формирования готовности будущих юристов к правотворческой деятельности / Л. Ю. Наумова, П. Ю. Наумов, С. Н. Сорокоумова // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10. № 2. С. 3736–3745.
14. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. М. : Логос, 1996. 320 с.
15. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328.
16. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health // Canadian Psychology. 2008. Vol. 49(3). P. 182–185.
17. Hobfoll S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44. P. 513–524.
18. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 200 p.
19. Ryff C. D. Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia // Psychotherapy and Psychosomatics. 2014. Vol. 83. P. 10–28.
20. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25. P. 293–315.
21. Утюганов А. А. Комплексный психологический подход к оценке готовности военнослужащих к действиям в особых условиях / А. А. Утюганов, А. Ю. Чудаков, С. А. Бондаренко // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2025. № 2 (31). С. 167–175. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/018.pdf>.

References

1. Bojko V. V. Energiya emocij v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugih. SPb. : Piter, 1996. 312 s. (In Russ.).
2. Borisova M. O. Professional'naya deformaciya lichnosti yurista: diagnostika i profilaktika. M. : YUrajt, 2020. 218 s. (In Russ.).

3. Vodop'yanova N. E. Sindrom vgoraniya: diagnostika i profilaktika. SPb. : Piter, 2009. 234 s. (In Russ.).
4. Il'in E. P. Emocii i chuvstva. SPb. : Piter, 2001. 752 s. (In Russ.).
5. Kotova S. A. Emotional Intelligence as a Resource for Preventing Lawyer Burnout // Vestnik SPbGU. Psihologiya. 2022. T. 12;1: 89–104. (In Russ.).
6. Lebedev A. N. Features of Emotional Burnout Syndrome in Prosecutors' Office Employees / A. N. Lebedev, M. A. Ivanova // Psihologiya i pravo. 2023. T. 13;1: 178–192. (In Russ.).
7. Leont'ev D. A. Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti. M. : Smysl, 2003. 487 s. (In Russ.).
8. Maslach K. Psihologiya vgoraniya / K. Maslach, S. Dzhekson SPb. : Rech', 2009. 336 s. (In Russ.).
9. Naumova L. YU. A set of psychological and pedagogical conditions for stimulating the readiness of future lawyers for law-making activities / L. YU. Naumova, S. N. Sorokoumova, P. YU. Naumov // Innovacionnaya nauka. 2019;11: 149–151. (In Russ.).
10. Naumova L. YU. The structure of pedagogical stimulation of the formation of future lawyers' readiness for law-making activities / L. YU. Naumova, P. YU. Naumov, S. N. Sorokoumova // Nauchnyj al'manah. 2019;10-1(60): 169–172. (In Russ.).
11. Petrushihina E. B. Organizational factors of burnout in legal practice / E. B. Petrushihina, V. A. SHtroo // Organizacionnaya psihologiya. 2021. T. 11;3: 54–72. (In Russ.).
12. Semenova N. D. Dynamics of professional stress among lawyers at different stages of their careers // Klinicheskaya i special'naya psihologiya. 2021. T. 10;4: 120–137. (In Russ.).
13. Incentives and their structure: the problem of pedagogical incentives for the formation of future lawyers' readiness for law-making activities / L. YU. Naumova, P. YU. Naumov, S. N. Sorokoumova // Professional'noe obrazovanie v sovremenном mire. 2020. T. 10;2: 3736–3745. (In Russ.).
14. SHadrikov V. D. Psihologiya deyatel'nosti i sposobnosti cheloveka. M. : Logos, 1996. 320 s. (In Russ.).
15. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328. (In Russ.).
16. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health // Canadian Psychology. 2008. Vol. 49(3). P. 182–185. (In Russ.).
17. Hobfoll S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44. P. 513–524. (In Russ.). (In Russ.).
18. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 200 p. (In Russ.).
19. Ryff C. D. Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia // Psychotherapy and Psychosomatics. 2014. Vol. 83. P. 10–28. (In Russ.).
20. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25. P. 293–315. (In Russ.).
21. Utyuganov A. A. A comprehensive psychological approach to assessing the readiness of military personnel to act in special conditions / A. A. Utyuganov, A. YU. CHudakov, S. A. Bondarenko // Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2025;2 (31): 167–175. Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/018.pdf>. (In Russ.).

Информация об авторах

О. А. Калимуллина – доктор педагогических наук, профессор

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 07.08.2025; одобрена после рецензирования 11.09.2025; принята к публикации 17.09.2025.

Information about the authors

O. A. Kalimullina – Doctor of Sciences (Pedagogical), Professor

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 07.08.2025; approved after reviewing 11.09.2025; accepted for publication 17.09.2025.