



**Ministry of Science and Higher Education
of the Republic of Kazakhstan**

**EURASIAN JOURNAL OF CURRENT
RESEARCH IN PSYCHOLOGY
AND PEDAGOGY**

Scientific journal

**ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ ПЕДАГОГИКА САЛАСЫНДАҒЫ
ЕУАЗИЯЛЫҚ ӨЗЕКТІ ЗЕРТТЕУЛЕР ЖУРНАЛЫ**

Ғылыми журнал

**ЕВРАЗИЙСКИЙ ЖУРНАЛ АКТУАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
В ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ**

Научный журнал



**No. 4 (13)
2025
Almaty**

Certificate KZ81VPY00058517 dated 07.11.2022
Ministry of Information and Public Development of the Republic of Kazakhstan
Committee for Information

Owner: Establishment
Turan University

Released in December 2022.
once in quarter

EDITORIAL BOARD

Editor-in-Chief

Turgumbayeva Aizhan Maratovna – PhD, Research Associate Professor, Turan University, H-index 2

Responsible Editor

Kasymzhanova Anargul Aliakparovna – Candidate of Psychological Sciences, Professor, Turan University, H-index 1

Editor

Zhappar Karlygash Zinilabidinovna – Candidate of Philological Sciences, PhD, Associate Professor, Turan University

Website Editor

Skuratova Irina Mihajlovna

Members of the editorial board

1. Man Cheung Chung – PhD, Zayed University, United Arab Emirates, H-index 34
2. Vichet Chhuon – PhD, University of Minnesota, United States of America, H-index 11
3. Aimagambetova Olga Habibzhanovna – Doctor of Psychology Sciences, Professor, Al-Farabi Kazakh National University, H-index 6
4. Kabakova Maira Pobedovna – Candidate of Psychological Sciences, associate professor, Al-Farabi Kazakh National University, H-index 6
5. Slanbekova Gulnar Kobylanovna – PhD, Karagandy Research University, H-index 5
6. Zhienbayeva Nadezhda Bisenovna – Doctor of Psychological Sciences, Abai Kazakh National Pedagogical University, H-index 8
7. Tapalova Olga Bisenovna – Candidate of Psychological Sciences, Abai Kazakh National Pedagogical University, H-index 6
8. Abdiyev Kali Seilbekovich – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Turan University, H-index 2
9. Golovchun Aleftina Anatolyevna – Candidate of Pedagogical Sciences, Turan University, H-index 2
10. Erbosynkyzy Dinara – PhD, Associate Professor, Turan University, H-index 1
11. Nurbaeva Aida Mukhtarkyzy, PhD, Associate Professor at Abai Kazakh National Pedagogical University, H-index 2
12. Abdykerimova Gulnar Suindikovna, PhD, Associate Professor, Abai Kazakh National Pedagogical University, H-index 2

Turan University owns the exclusive rights to reprint
certain materials, publish and use the journal commercially

© Turan University, 2025

Қазақстан Республикасының Ақпарат және қоғамдық даму министірлігі

Ақпарат комитетінің

07.11.2022 ж. KZ81VPY00058517 күзегі

Меншіктенуші: «Тұран»
Университеті» мекемесі

2022 ж. желтоқсаннан бастап
тоқсанына бір рет шығады

РЕДАКЦИЯЛЫҚ АЛҚА

Бас редактор

Тұрғымбаева Айжан Маратовна – PhD, қауымдастырылған профессор-зерттеуші, «Тұран» университеті, H-index 2

Жауапты редактор

Қасымжанова Анаргүл Әліакпарқызы – психология ғылымдарының кандидаты, профессор, «Тұран» университеті, H-index 1

Редактор

Жаппар Қарлығаш Зинилабидиновна – филология ғылымдарының кандидаты, PhD, қауымдастырылған профессор, «Тұран» университеті

Сайт редакторы

Скуратова Ирина Михайловна

Редакциялық алқаның мүшелері

1. Man Cheung Chung – PhD, Зайда университеті, Біріккен Араб Әмірліктері, H-index 34
2. Vichet Chhuon – PhD, Миннесота университеті, Америка Құрама Штаттары, H-index 11
3. Аймағанбетова Ольга Хабижановна – психология ғылымдарының докторы, профессор, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, H-index 6
4. Қабақова Майра Победовна – психология ғылымдарының кандидаты, доцент, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, H-index 6
5. Сланбекова Гүлнар Қобылановна – PhD, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті, H-index 5
6. Жиенбаева Надежда Бисеновна – психология ғылымдарының докторы, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, H-index 8
7. Тапалова Ольга Бисеновна – психология ғылымдарының кандидаты, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, H-index 6
8. Әбдиев Қали Сейлбекович – педагогика ғылымдарының докторы, профессор, «Тұран» университеті, H-index 2
9. Головчун Алефтина Анатольевна – педагогика ғылымдарының кандидаты, «Тұран» университеті, H-index 2
10. Ербосынқызы Динара – PhD, қауымдастырылған профессор, «Тұран» университеті, H-index 1
11. Нұрбаева Аида Мұхтарқызы – PhD, қауымдастырылған профессор, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, H-index 2
12. Абдикеримова Гүлнар Сүйіндіковна – PhD, аға оқытушы, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, H-index 2

«Тұран» университетінің жеке материалдарды қайта басуға, журналды басып шығаруға және коммерциялық пайдалануға айрықша құқығы бар

Свидетельство № KZ81VPY00058517 от 07.11.2022 г.
Министерство информации и общественного развития Республики Казахстан
Комитет информации

Собственник: учреждение
«Университет «Туран»

Выходит с декабря 2022 г.
один раз в квартал

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор

Тургумбаева Айжан Маратовна – PhD, ассоциированный профессор-исследователь, университет «Туран»,
H-index 2

Ответственный редактор

Касымжанова Анаргүль Алиакпаровна – к.пс.н., профессор, университет «Туран», H-index 1

Редактор

Жаппар Карлыгаш Зинилабидиновна – к.ф.н., PhD, ассоциированный профессор, университет «Туран»

Редактор сайта

Скуратова Ирина Михайловна

Члены редакционной коллегии

1. Man Cheung Chung – PhD, Университет Зайда, Объединенные Арабские Эмираты, H-index 34
2. Vichet Chhuon – PhD, Университет Миннесоты, Соединенные Штаты Америки, H-index 11
3. Аймаганбетова Ольга Хабижановна – д.пс.н., профессор, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, H-index 6
4. Кабакова Майра Победовна – к.пс.н., доцент, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, H-index 6
5. Сланбекова Гульнар Кобылановна – PhD, Карагандинский исследовательский университет имени академика Е.А. Букетова, H-index 5
6. Жиенбаева Надежда Бисеновна – д.пс.н., Казахский национальный педагогический университет имени Абая, H-index 8
7. Тапалова Ольга Бисеновна – к.пс.н., Казахский национальный педагогический университет имени Абая, H-index 6
8. Абдиев Кали Сейильбекович – д.п.н., профессор университет «Туран», H-index 2
9. Головчун Алефтина Анатольевна – к.п.н., университет «Туран», H-index 2
10. Ербосынкызы Динара – PhD, ассоциированный профессор, университет «Туран», H-index 2
11. Нурбаева Аида Мухтаркызы, PhD, ассоциированный профессор, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, H-index 2
12. Абдикеримова Гульнар Суйндиговна, PhD, старший преподаватель, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, H-index 2

Университету «Туран» принадлежат исключительные права на перепечатку
отдельных материалов, издание и коммерческое использование журнала

© Университет «Туран», 2025

IN THE ISSUE

1 GENERAL AND SOCIAL PSYCHOLOGY

Yskak G.T., Bapayeva S.T., Rogaleva L.N.

Approaches to the study of emotional burnout personal factors:
theoretical analysis.....7

Kossybayeva G.A., Aymaganbetova O.Kh., Kudaibergenova A.Zh.

A pilot study on the relationship between personal values
and pro-environmental behavior16

2 CLINICAL AND SPECIAL PSYCHOLOGY

Slanbekova G.K.

Digital neuropsychology: transforming cognitive assessment
and rehabilitation in the digital age.....22

3 APPLIED PSYCHOLOGY AND RESEARCH

Zhambutaeva Y.A., Shikhova O.M., Ivanova A.V.

Emotional burnout of employees in the context
of corporate culture: theoretical approaches30

4 PEDAGOGY AND EDUCATIONAL METHODOLOGY

Mukhametkali A.A., Mazinova A.Zh.

Pedagogical features of using artificial intelligence
programs in teaching the kazakh language40

Berkinbayeva G.O., Razymkhan G.T.

The psychological impact of mentorship on early-career English teachers49

НӨМІРДЕ. В НОМЕРЕ

1 ЖАЛПЫ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ПСИХОЛОГИЯ ОБЩАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Yskak G.T., Barayeva S.T., Rogaleva L.N.

Approaches to the study of emotional burnout personal factors: theoretical analysis.....7

Косыбаева Г.А., Аймаганбетова О.Х., Кудайбергенова А.Ж.

Пилотное исследование взаимосвязи личностных
ценностей и проэкологического поведения 16

2 КЛИНИКАЛЫҚ ЖӘНЕ АРНАЙЫ ПСИХОЛОГИЯ КЛИНИЧЕСКАЯ И СПЕЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Slanbekova G.K.

Digital neuropsychology: transforming cognitive assessment
and rehabilitation in the digital age.....22

3 ҚОЛДАНБАЛЫ ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ ЗЕРТТЕУЛЕР ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ИССЛЕДОВАНИЯ

Жамбутаева Я.А., Шихова О.М., Иванова А.В.

Эмоциональное выгорание сотрудников
в контексте корпоративной культуры: теоретические подходы 30

4 ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ БІЛІМ БЕРУ ӘДІСТЕМЕСІ ПЕДАГОГИКА И МЕТОДИКА ОБРАЗОВАНИЯ

Мұхаметқали А.А., Мазинова А.Ж.

Қазақ тілін оқытудағы жасанды интеллект
бағдарламаларын қолданудың психология-педагогикалық ерекшеліктері 40

Berkinbayeva G.O., Razymkhan G.T.

The psychological impact of mentorship on early-career English teachers 49

1 GENERAL AND SOCIAL PSYCHOLOGY ЖАЛПЫ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ПСИХОЛОГИЯ ОБЩАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

IRSTI 15.41.47
UDK 159.99
JELC J28

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-7-15>

YSKAK G.T.,*¹

m.s.s., senior lecturer.

*e-mail: g.yskak@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-5623-7598

BAPAYEVA S.T.,¹

m.s.s., senior lecturer.

e-mail: s.bapayeva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-5650-3131

ROGALEVA L.N.,²

c.ps.s., associate professor.

e-mail: l.n.rogaleva55@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6870-9409

¹Turan University,

Almaty, Kazakhstan

²Ural Federal University named after
the First President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia

APPROACHES TO THE STUDY OF EMOTIONAL BURNOUT PERSONAL FACTORS: THEORETICAL ANALYSIS

Abstract

This article addresses the issue of emotional burnout as one of the most pressing psychological phenomena of modern society. The aim of the study is to analyze theoretical and experimental research devoted to the examination of personal factors influencing the development of burnout syndrome. The sources of information include international databases (Scopus, PsycINFO), academic social networks for sharing publications (ResearchGate), as well as open-access electronic collections (Elibrary.ru, Frontiersin.org, Web of Science, Dissercat.com, Dslib.net, Rsl.ru, among others). The literature review made it possible to systematize the key groups of factors determining the manifestation of burnout: typological characteristics of personality, role-related and organizational conditions, motivational orientations, existential aspects, and individual resource capacities. The analysis demonstrates that these factors are interrelated and collectively shape the psychological state of employees. Particular attention is given to the necessity of further research aimed at strengthening personal resources and developing strategies for the prevention of emotional burnout in professional settings. The findings may be applied in occupational psychology, pedagogy, and human resource management to design support programs and enhance professional resilience.

Keywords: emotional burnout, stress, personality type, self-regulation, self-esteem.

Introduction

The most volume of empirical evidence displays that occupational health is one of the most topical issues nowadays due to the COVID-19 pandemic situation. The research under consideration considers burnout as a professional phenomenon that appears because of the permanent stress in the place of work [1]. Examining emotional burnout syndrome and the factors that affect it has become crucial due to the growing demands from organizations for improved staff performance.

The purpose of the article is to analyze current theoretical approaches and empirical research regarding the role of personal or psychological influences in the situations where emotional burnout symptoms occur.

Currently, there are several approaches in the scientific literature to the study of the phenomenon of emotional burnout. Thus, individual, interpersonal and organizational approaches stand out. In this respect, it is noted that there are both individual models for explaining the phenomenon of burnout and procedural ones. A systemic approach has been highly prioritized in national research. In recent years, it is believed the phenomenon of emotional burnout continues to be a hot topic for research that does not lose its significance. There are a number of studies on the topic of emotional burnout; while different areas are touched upon. Thus, the study of the phenomenon involves the context of organizations, which separately raises the question of the impact of organizational features on employees and their interaction. The high importance of the factor of employee burnout in the functioning of the organization and its success in the market is noted. There is a separate series of studies examining a set of organizational factors that can cause symptoms of emotional burnout. The issue of the value relationship between work and other spheres of human life, as well as the expectations that he or she has for work, is studied separately; the topic of the influence of the family on the emergence of emotional burnout of a person at work is investigated. There are studies that examine the emotional burnout of a person at work in relation to expectations about social relationships formed in a person outside the workplace, as well as the peculiarities of the relationship between a supervisor and subordinates.

The phenomenon of emotional burnout can manifest itself in different spheres of human activity. Although it was initially thought of as resulting from interactions between individuals, particularly through communication, the phenomenon is now being studied as a complex phenomenon that affects various areas of human life and appears in various forms. That is why the topic of emotional burnout is not only relevant, but also reflected in completely different scientific directions. These examples demonstrate how complex the burnout phenomenon is in its structure, and the existence of many definitions of it does not always provide an unambiguous understanding of the causes and consequences of the phenomenon [2].

Materials and methods

In the process of reviewing foreign studies, the following Internet resources were involved in consideration: the largest unified database Scopus, PsycINFO, ResearchGate, i.e. a free social network that can allow to search and exchange the scientific works, and the open access international collections such as Elibrary.ru., Frontiersin.org., Web of science, Dissercart.com., Dslib.net., Rsl.ru. were studied. The set of papers published in the catalog "ScienceDirect" with the keywords "emotional burnout", "burnout", "burnout syndrome" was formed in the result of analysis.

According to the analysis of sources, it is required to consider the concept of "emotional burnout", the mechanisms of its formation, as well as relationships with other conditions identified by professional activity to determine the essence of the phenomenon "emotional burnout".

Initially, "emotional burnout" was considered as "communication disease", only later a term appeared, the translation of which sounds like "staff burnout". The study of this phenomenon began with H.J. Freidenberg, who defined a new concept of the cause of symptoms in people who in professional activity face active interaction with wards or clients [3].

More in-depth research belongs to K. Maslach, who introduced the concept of "burnout", which in her opinion acts as an experience of feeling unnecessary against the background of general emotional exhaustion. The results of the empirical studies by Maslach and Jackson [4] made it possible to form a definition of the term burnout. According to the definition it is a psychological syndrome characterized by "emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of professional efficacy that can

occur in caregivers". The common feature of the given definitions is that burnout is a syndrome, and it is widely known that syndrome is a set of symptoms and indicators that can help to diagnose a distinct condition from medical aspect.

Today, most authors share the idea that burnout is a type of adaptive response to long-term stressful situations, which includes physical, psychological and behavioral components [5].

Other researchers have defined burnout as a dynamic transactional process that occurs between a person and his work, and consists of three stages. First, a lack of harmony exists between individual and organizational resources in accordance with the requirements of the work, which causes an emotional reaction in response (anxiety, fatigue and exhaustion), which ultimately leads to a change in the attitude and behavior of the employee.

In general, the permanent stress at workplace can lead to the development of burnout syndrome that is instable and in case it acquires chronic characteristics, it may have a crucial consequence on the health condition [6]. From psychological aspect, the syndrome causes damage at the cognitive, emotional and attitudinal levels, which might have a negative effect on attitude towards work, surrounding environment and the professional role [7]. However, this is not a personal problem but a consequence of certain characteristics of the work activity [8].

Results and discussion

Traditional attempts to understand emotional burnout are closely related to the need to justify the factors that influenced its occurrence. The interaction of psychological and social factors was cited as the causes of emotional burnout regarding to the current theoretical approach. In addition to psychological and social factors, in the result of the researches the third group of factors concerning substantive aspects of the professional activity occurred. According to K. Maslach, burnout is caused more by the conditions of activity than by the psychological characteristics of employees.

In this regard evidence was obtained that there are reasons for burnout. It is noted that occupational stressors can affect the entire social environment of a person, the quality of his professional life, and also constitute a risk of occurrence of individual adjustment disorders.

The most relevant part of the study is to analyse the role of the psychological or personal factor in the process of professional activity and its impact on increasing or reducing the emotional burnout of employees.

When considering personality traits that affect burnout, the types of personalities most prone to this syndrome are primarily identified.

Typological Factor.

1. A hyper-responsible type, who is fully dedicated himself to work, who tends to take on too much. He is compressed from three sides, driven by his own needs, the needs of clients and management.

2. A unidirectional employee, who is overcommitted to work and whose life outside the workplace is unsatisfactory. He uses his work as a substitute for social life, immersing himself in so much work that he has no time for himself. It leads to the loss of Self.

3. An authoritarian worker, who relies on his authority to govern others and expects obedience from subordinates at all costs, despite the enormous emotional cost.

4. A self-confident administrator, who evaluates himself as an indispensable employee.

5. A workaholic is a professional who has a tendency of identification with those with whom he works and for whom he works. He risks getting too involved in his work, losing himself in this life.

According to V.V. Boyko, the following individual characteristics can lead to the emergence of emotional burnout syndrome: a predisposition toward emotional aloofness, a propensity to intensely experience unfavorable circumstances related to one's professional activity, and a lack of drive for an emotional reaction when engaging in one's profession. In this instance, the syndrome of emotional burnout may be a psychological defense mechanism that manifests as the partial or complete suppression of emotions in reaction to traumatic effects brought on by the mismatch between an individual's unrealistic expectations from their work and their everyday realities.

Role factor. It has been determined that role uncertainty, role conflict, and emotional exhaustion are related. Working in a distributed responsibility environment reduces the risk of developing emotional combustion syndrome, and even with a comparatively light workload, this risk rises sharply

when one's professional responsibilities are unclear or not assigned fairly. Professional situations where competition, lack of action integration, and coordinated collaborative efforts all lead to the development of emotional exhaustion, even when coordinated actions are necessary for a good outcome. Furthermore, the reason of burnout may be the nature of the work itself in the social domain, which is characterized by a huge number of psyche-burdening shallow connections with various people (for example, Maslach). According to K. Maslach's research, the average medical staff in psychiatric clinics «burns out» 1.5 years after commencing work, while social workers begin to experience this symptom 2–4 years later.

From an invariably interesting conceptual point of view, which allows us to approximate the identity of the phenomenon under study, it is important to emphasize that emotional burnout – far from a monolithic structure - has a number of different aspects, as rightly state: emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal achievements are the factors that influence on the arise of this syndrome typical of caring and/or assisting professions [9].

Organizational factor. The occurrence of the syndrome of emotional burnout is related to intense psycho-emotional activity: intense perception, processing, and interpretation of the information received; intense decision-making; and intense emotional reinforcement of communication. The unstable schedule of events and unhealthy psychological environment also contribute to the emergence of emotional exhaustion. It has hazy work structure and planning, insufficient funding, bureaucratic moments, long work hours with imprecise substance, and conflicts amongst coworkers as well as inside the “manager – subordinate” system. The syndrome's root cause is linked to common issues that arise for individuals within organizational structures, such as a “special” body, a lack of autonomy and support, role conflicts, and inadequate or insufficient feedback from management to the individual employee. An additional aspect contributing to the syndrome of emotional exhaustion is the existence of psychologically challenging clients (seriously ill, contentious consumers, criminals, “troubled” teens, etc.) that a communication professional must manage. Emotional tiredness is a result of having to work in a demanding, repetitive rhythm while carrying a heavy emotional burden.

Motivational Factor. Because the motivating component makes the employee believe that both his job and himself are worthless, it plays a role in the development of burnout syndrome in workers who are not receiving appropriate compensation for their efforts, both materially and psychologically. A distinct investigation is necessary to examine the impact of alcohol misuse and the mechanisms underlying the emergence of emotional burnout syndrome in the context of alcoholization of personality.

Existential factor. Stress results from living a life that disregards the intrinsic worth of other people as well as oneself. If we define stress as being connected to an experience, then it stems from a lack of contact with value, meaning that one does not perceive or feel that what they do has value. From an existential perspective, the tension stems from the inability to agree to the current action. According to existential analysis, doing something out of a genuine desire to do so and not living fully in the moment are the two main causes of stress (“dis-cordant life”). From an existential and analytical standpoint, devastation, lack of fulfillment, psychological neediness, and loss of sense of life all stem from the same source. They finally emerge when a person lives without inner permission about the content of real behavior.

Resource factor. The authors highlight such indicators as locus of control, self-esteem and crisis-coping strategies, personality tolerance as a resource for employees to reduce emotional burnout [10].

The locus of control reflects a person's tendency to perceive events as being under his (internal) control or (external) control of external circumstances. B.E. Hobb attributes “personal control” to important internal volitional resources that determine resistance to stressors. People with high internal locus of control actively resist stress, have the ability to choose an effective way of solving problems. On the other hand, people with an external locus of control facing difficult situations, experience great anxiety, show a sense of powerlessness and are more prone to depressive states. The results of many studies demonstrate a close relationship between locus of control and emotional burnout [11]. In this case, the external locus of control is positively associated with emotional burnout and depersonalization. While professional efficacy correlates positively with the internal locus of control, but this trend is characteristic only for the male model [12].

Thus, the literature analysis shows a significant role of personal or psychological resources in both increasing and decreasing emotional energy in the process of professional activity.

Experimental works can complement theoretical approaches by demonstrating the impact of personal factors on the emotional burnout of specialists from various professions.

Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J.A. [1] analyzed burnout and its many elements, addressing the following topics: discussion of the variables that can produce burnout, as well as the individual factors that have been recommended for its regulation; identification of the impacts that burnout creates at both the human and organizational levels; a summary of the key activities that may be taken to prevent and/or reduce burnout, and an overview of the main techniques that have been created to quantify burnout in general or for specific vocations.

Employees may suffer negative effects from an improperly managed and organized work and professional environment, which drains their psychological resources and fails to provide them with dignity. With major consequences for both individuals and organizations, burnout has emerged as one of the major psychosocial occupational hazards in contemporary society [13–16]. In the research of emotional burnout syndrome in patients with arterial hypertension at work, the intensity and quality characteristics were determined and the role of such a personal factor as perfectionism and psychological protection techniques in development of emotional burnout syndrome in patients with arterial hypertension was studied.

All examined patients with arterial hypertension displayed low self-esteem concerning personal achievements. Male patients with arterial hypertension generally consider themselves less successful than women. Female AH patients are more susceptible to emotional exhaustion compared to men. The results showed that patients with arterial hypertension who participated in the study (and patients with arterial hypertension at work particularly) are distinguished by a high level of socially dictated perfectionism and the representation of defensive strategies such as displacement, denial, projection, and reaction construction. According to the authors, these characteristics are a significant element of the interpersonal conflict of these patients. The results demonstrated that these symptoms are more pronounced in male patients with arterial hypertension. The results could be seen as an explanatory principle for the psychological interpretation of the typical for patients with arterial hypertension tendency to suppress such emotional experiences as uncertainty, anxiety and aggression.

The analysis of the diagnostic interview revealed that one of the most important elements contributing to the development of emotional burnout in patients with arterial hypertension is a loss of significance in professional activities. It has been demonstrated that symptoms of emotional exhaustion are more severe during age crises. Respondents with high levels of perfectionism have job prospects, opportunities for social fulfillment, and social stability [17].

The next study [18] identified the main correlates and / or predictors at different levels (personal, psychosocial, occupational and outside the workplace) of emotional burnout aspects. The authors drew several conclusions:

- 1) all variables included (personal, psychosocial, professional and non-professional) contribute to the explanation of burnout;

- 2) social support – whether it is support of family or friends / peers – as well as optimism contributes to the prediction of each symptom;

- 3) while the primary risk factor for teachers' emotional exhaustion and personality depersonalization among all the factors examined is a lack of social support from coworkers, endurance is the best indicator of success. Summing up and taking into consideration the analysis carried out, the researchers feel it is appropriate to point out that fostering social support networks (family and friends) and bolstering optimism – the conviction that everything will work out – are the most effective ways to prevent and intervene in university professor burnout. However, the authors emphasize that a number of precautions should be made here. We shouldn't ignore other personal sources of influence (hardiness, type A behavioural pattern), professional factors (number of working hours per week, length of work in the profession) and non-professional factors (daily troubles and life events).

The most important personal characteristics include stress tolerance, self-regulation, self-esteem, and coping strategies.

Doctors of science Holmes and Rahe (USA) [19] investigated the relationship of diseases (including infectious diseases and injuries) to various stressful life events in over 5,000 individuals. They concluded that mental and physical diseases typically accompanied substantial life upheavals. They created a scale based on their findings, with each key life event assigned a specific number of points based on its level of stress.

Self-regulation is a crucial quality that helps individuals maintain their inner equilibrium by preventing negative information from affecting their well-being. Conflicts and other negative factors in life can lead to nervousness and stress. Stress tolerance, which encompasses emotional, volitional, and intellectual aspects, allows individuals to pursue their goals optimally without compromising their health. The self-assessment test developed by L.P. Ponomarenko and R.V. Belousova helps diagnose the level of stress resistance in individuals.

When assessing emotional states, particular attention is given to neuro-psycho instability, which indicates the overall mental and physical health of an individual. Neuro-psycho stability (NSP) reveals the risk of maladaptation to stress, wherein the emotional response system operates under critical conditions caused by external and internal factors.

Researchers from Kazakhstan have experimentally confirmed the relationship between the peculiarities of organizational culture and burnout as an undesirable process within organization. A.K. Mynbayeva considered the essence and peculiarities of the professional deformations of teachers in general, inherent in the Kazakhstani schools. Kazakhstani researchers propose a solution to the problem of preventing the process by creating a special scientific space for the exchange of experience among educators and psychologists through supervision [20].

Conclusion

The conducted study identified several factors of emotional burnout that are closely associated with employees' personal and psychological resources. These include characteristics determined by professional activity, role positions, incentive systems, existential conditions, and individual resources. The findings emphasize the necessity of further investigation and development of personal resources as a means of preventing emotional burnout syndrome.

The review addressed the fundamental aspects of burnout, the models proposed to describe and explain the syndrome, its causes and consequences, as well as diagnostic tools and possible interventions at both the individual and organizational levels. Particular attention was given to the importance of critically analyzing each aspect, defining future research directions, and developing effective strategies for prevention and correction within organizations.

Emotional burnout remains a significant challenge for society, organizations, and individuals. It manifests in chronic fatigue, reduced motivation, and adverse effects on mental health. Nevertheless, burnout is not inevitable; it can be prevented and managed at early stages. Organizational factors such as work overload and role ambiguity are often the primary causes of the syndrome, and therefore require special consideration.

Regular assessment of employee well-being should be regarded as a key indicator of organizational effectiveness. Underestimating the relationship between burnout and productivity may result in symptoms remaining hidden until critical stages, when employees begin to focus only on priority tasks while neglecting secondary aspects of interaction with colleagues or clients.

REFERENCES

- 1 Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J.A. Burnout: A Review of Theory and Measurement // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022, vol. 19, no. 3, p. 1780. DOI: 10.3390/ijerph19031780
- 2 Котенев И.О. Психологическая оценка личности руководителя ОВД с помощью калифорнийского опросника // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – № 1(15). – С. 93.
- 3 Водопянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
- 4 Maslach C., Jackson S.E. Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1981. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=950069> (accessed: 30.11.2025)
- 5 Пряхина М.В., Душкин А.С., Гончарова Н.А., Шаранов Ю.А., Шахматов А.В. Эмоциональное выгорание сотрудников полиции: феноменология и профилактика // Прикладная психология и педагогика. – 2021. – № 4. – С. 25–42.
- 6 Montero-Marín J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención // Anestesia, Analgesia y Reanimación. 2016, vol. 29, pp. 1–16.

- 7 Maslach C. Understanding job burnout // *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Charlotte, NC: Information Age Publishing. 2006, pp. 37–52.
- 8 Bouza E., Gil-Monte P.R., Palomo E., Cortell-Alcocer M., Del Rosario G., González J., Gracia D., Martínez Moreno A., Melero Moreno C., Molero García J.M., et al. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España // *Revista Clínica Española*. 2020, vol. 220, pp. 359–363. DOI: 10.1016/j.rce.2020.02.002
- 9 Групповая психотерапия / под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – 384 с.
- 10 Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. – Краснояр. гос.пед.ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. URL: www.metodichka.x-pdf.ru (дата обращения: 30.11.2025)
- 11 Трешкина О.В. Связь между локусом контроля и синдромом эмоционального выгорания у педагогов ДОУ // *Вестник экспериментального образования*. – 2017. – № 1(10). – С. 12–23.
- 12 Лукина В.С., Бурлакова А.Р. Взаимосвязь профессионального выгорания и локуса контроля // *Педагогика. Психология. Философия*. – 2018. – № 4(12). – С. 54–59.
- 13 Han S., Shanafelt T.D., Sinsky C.A., Awad K.M., Dyrbye L.N., Fiscus L.C., Trockel M., Goh J. Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States // *Annals of Internal Medicine*. 2019, vol. 170, pp. 784–790. DOI: 10.7326/M18-1422.
- 14 Simionato G., Simpson S., Reid C. Burnout as an ethical issue in psychotherapy // *Psychotherapy*. 2019, vol. 56, pp. 470–482. DOI: 10.1037/pst0000261.
- 15 Grow H.M., McPhillips H.A., Batra M. Understanding physician burnout // *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care*. 2019, vol. 49, p. 100656. DOI: 10.1016/j.cppeds.2019.100656.
- 16 Epstein E.G., Haizlip J., Liaschenko J., Zhao D., Bennett R., Marshall M.F. Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community // *AACN Advanced Critical Care*. 2020, vol. 31, pp. 146–157. DOI: 10.4037/aacnacc2020285.
- 17 Per'vichko E., Zinchenko Yu., Ostroumova O. Personal Factors of Emotional Burnout in Patients with Hypertension at Work // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013, vol. 86, pp. 407–412.
- 18 Otero-López J.M., Santiago Mariño M.J., Castro Bolaño C. An integrating approach to the study of burnout in University Professors // *Psicothema*. 2008, vol. 20, no. 4, pp. 766–772.
- 19 Раушанова А.М., Мысаев А.О., Турдалиева Б.С., Жантуриев Б.М. Степень выраженности стресса у студентов медицинского университета // *Наука и здравоохранение*. – 2013. – № 6. – С. 76–81. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stepen-vyrazhennosti-stressa-u-studentov-meditsinskogo-universiteta> (дата обращения: 30.10.2023)
- 20 Пузикова С.М., Рахматилла А.Э., Төлеміс Д.Е., Ишигова И.Т. Профилактика профессионального выгорания работников педагогической сферы в контексте современной парадигмы управления // *Хабаршы. Педагогикалық ғылымдар сериясы*. – 2020. – № 1(62). – С. 89–95.

REFERENCES

- 1 Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J.A. (2022) Burnout: A Review of Theory and Measurement // *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 3, p. 1780. DOI: 10.3390/ijerph19031780 (In English).
- 2 Kotenev I.O. (2001) Psihologicheskaja ocenka lichnosti rukovoditelja OVD s pomoshh'ju kalifornijskogo oprosnika // *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*. No. 1 (15). P. 93. (In Russian).
- 3 Vodopjanova N.E., Starchenkova E.S. (2008) Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika. SPb. : Piter, 336 p. (In Russian).
- 4 Maslach C., Jackson S.E. (1981) Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=950069> (access: 30.11.2025). (In English).
- 5 Prjahina M.V., Dushkin A.S., Goncharova N.A., Sharanov Ju.A., Shahmatov A.V. (2021) Jemocional'noe vygoranie sotrudnikov policii: fenomenologija i profilaktika // *Prikladnaja psihologija i pedagogika*. No. 4. P. 25–42. (In Russian).
- 6 Montero-Marín J. (2016) El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención // *Anestesia, Analgesia y Reanimación*, vol. 29, pp. 1–16. (In Spanish).
- 7 Maslach C. (2006) Understanding job burnout // *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*. Charlotte, NC : Information Age Publishing, pp. 37–52. (In English).
- 8 Bouza E., Gil-Monte P.R., Palomo E., Cortell-Alcocer M., Del Rosario G., González J., Gracia D., Martínez Moreno A., Melero Moreno C., Molero García J.M. et al. (2020) Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de España // *Revista Clínica Española*, vol. 220, pp. 359–363. DOI: 10.1016/j.rce.2020.02.002. (In Spanish).

- 9 Gruppovaja psihoterapija / pod red. B.D. Karvasarskogo, S. Ledera. M.: Medicina, 1990. 384 p. (In Russian).
- 10 Kotova E.V. (2013) Profilaktika sindroma jemocional'nogo vygoranija: uchebnoe posobie. – Krasnojarsk. gos. ped. un-t im. V.P. Astaf'eva. Krasnojarsk. URL: www.metodichka.x-pdf.ru (data obrashhenija: 30.11.2025). (In Russian).
- 11 Treshkina O.V. (2017) Svjaz' mezhdru lokusom kontrolja i sindromom jemocional'nogo vygoranija u pedagogov DOU // Vestnik jeksperimental'nogo obrazovanija. No. 1(10). P. 12–23. (In Russian).
- 12 Lukina V.S., Burlakova A.R. (2018) Vzaimosvjaz' professional'nogo vygoranija i lokusa kontrolja // Pedagogika. Psihologija. Filosofija. No. 4(12). P. 54–59. (In Russian).
- 13 Han S., Shanafelt T.D., Sinsky C.A., Awad K.M., Dyrbye L.N., Fiscus L.C., Trockel M., Goh J. (2019) Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States // Annals of Internal Medicine, vol. 170, pp. 784–790. DOI: 10.7326/M18-1422. (In English).
- 14 Simionato G., Simpson S., Reid C. (2019) Burnout as an ethical issue in psychotherapy // Psychotherapy, vol. 56, pp. 470–482. DOI: 10.1037/pst0000261. (In English).
- 15 Grow H.M., McPhillips H.A., Batra M. (2019) Understanding physician burnout // Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care, vol. 49, p. 100656. DOI: 10.1016/j.cppeds.2019.100656. (In English).
- 16 Epstein E.G., Haizlip J., Liaschenko J., Zhao D., Bennett R., Marshall M.F. (2020) Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community // AACN Advanced Critical Care, vol. 31, pp. 146–157. DOI: 10.4037/aacnacc2020285. (In English).
- 17 Per'vichko E., Zinchenko Yu., Ostroumova O. (2013) Personal Factors of Emotional Burnout in Patients with Hypertension at Work // Procedia – Social and Behavioral Sciences, vol. 86, pp. 407–412. (In English).
- 18 Otero-López J.M., Santiago Mariño M.J., Castro Bolaño C. (2008) An integrating approach to the study of burnout in University Professors // Psicothema, vol. 20, no. 4, pp. 766–772. (In Spanish).
- 19 Raushanova A.M., Mysaev A.O., Turdalieva B.S., Zhanturiev B.M. (2013) Stepen' vyrazhennosti stressa u studentov medicinskogo universiteta // Nauka i zdravooohranenie. No. 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stepen-vyrazhennosti-stressa-u-studentov-meditsinskogo-universiteta> (data obrashhenija: 30.10.2023). (In Russian).
- 20 Puzikova S.M., Rahmatilla A.Ä., Tölemis D.E., Ishigova I.T. (2020) Profilaktika professional'nogo vygoranija rabotnikov pedagogicheskoy sfery v kontekste sovremennoj paradigmy upravlenija // Habarşy. Pedagogikalyq ğylymdar seriasy. No. 1 (62). P. 89–95. (In Russian).

ЫСҚАҚ Г.Т.,*¹

ӘЛ.Ғ.М., сениор-лектор.
*e-mail: 21220756@turan-edu.kz
ORCID ID: 0000-0002-5623-7598

БАПАЕВА С.Т.,¹

ӘЛ.Ғ.М., сениор-лектор.
e-mail: s.bapayeva@turan-edu.kz
ORCID ID: 0000-0001-5650-3131

РОГАЛЕВА Л.Н.,²

ПС.Ғ.К., доцент.
e-mail: l.n.rogaleva55@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-6870-9409

¹«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

²Ресейдің тұңғыш Президенті Б.Н. Ельцин атындағы

Урал федералдық университеті,

Екатеринбург қ., Ресей

ЭМОЦИОНАЛДЫ ҚАЗУДЫҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ФАКТОРЛАРЫН ЗЕРТТЕУДЕГІ БАҒЫТТАР: ТЕОРИЯЛЫҚ ТАЛДАУ

Андатпа

Бұл мақала қазіргі қоғамдағы ең өзекті психологиялық құбылыстардың бірі болып саналатын эмоционалдық күйзелу (эмоционалды «burnout») мәселесін қарастырады. Зерттеудің мақсаты – күйзелу синдромының дамуына ықпал ететін жеке факторларды талдауға арналған теориялық және тәжірибелік

зерттеулерді сараптау. Ақпарат көздері ретінде халықаралық деректер базалары (Scopus, PsycINFO), ғылыми жарияланымдармен алмасуға арналған академиялық әлеуметтік желілер (ResearchGate), сондай-ақ ашық қолжетімді электрондық жинақтар (Elibrary.ru, Frontiersin.org, Web of Science, Dissercat.com, Dslib.net, Rsl.ru және басқалары) пайдаланылды. Әдебиеттерге шолу күйзелудің көрініс табуына әсер ететін негізгі факторлар топтарын жүйелеуге мүмкіндік берді: тұлғаның типологиялық ерекшеліктері, рөлдік және ұйымдастырушылық жағдайлар, мотивациялық бағдарлар, экзистенциалдық қырлар және жеке ресурстық әлеует. Талдау нәтижелері бұл факторлардың өзара байланыста екенін және қызметкерлердің психологиялық жағдайын бірлесіп қалыптастыратынын көрсетті. Зерттеуде жеке ресурстарды нығайтуға және кәсіби ортада эмоционалдық күйзелудің алдын алу стратегияларын әзірлеуге бағытталған қосымша ғылыми ізденістердің қажеттілігіне ерекше назар аударылады. Алынған нәтижелер еңбек психологиясы, педагогика және кадрлық менеджмент салаларында қолданыс тауып, қолдау бағдарламаларын әзірлеуге және кәсіби төзімділікті арттыруға негіз бола алады.

Тірек сөздер: эмоционалды қажу, стресс, тұлға типі, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі бағалау.

ЫСКАК Г.Т.,*¹

м.соц.н., сениор-лектор.

*e-mail: 21220756@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-5623-7598

БАПАЕВА С.Т.,¹

м.соц.н., сениор-лектор.

e-mail: s.bapayeva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-5650-3131

РОГАЛЕВА Л.Н.,²

д.пс.н., доцент.

e-mail: l.n.rogaleva55@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6870-9409

¹Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

²УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина,

г. Екатеринбург, Россия

ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема эмоционального выгорания как одного из наиболее актуальных психологических феноменов современного общества. Цель исследования заключается в анализе теоретических и эмпирических работ, посвященных изучению личностных факторов, влияющих на развитие синдрома выгорания. Источниками информации выступают международные базы данных (Scopus, PsycINFO), академические социальные сети для обмена публикациями (ResearchGate), а также открытые электронные коллекции (Elibrary.ru, Frontiersin.org, Web of Science, Dissercat.com, Dslib.net, Rsl.ru и др.). Проведенный обзор литературы позволил систематизировать ключевые группы факторов, определяющих проявление выгорания: типологические характеристики личности, ролевые и организационные условия, мотивационные ориентации, экзистенциальные аспекты и индивидуальные ресурсные возможности. Анализ показал, что данные факторы взаимосвязаны и в совокупности формируют психологическое состояние сотрудников. Особое внимание уделяется необходимости дальнейших исследований, направленных на укрепление личностных ресурсов и разработку стратегий профилактики эмоционального выгорания в профессиональной среде. Полученные результаты могут быть использованы в области психологии труда, педагогики и управления персоналом для разработки программ поддержки и повышения профессиональной устойчивости.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, стресс, тип личности, саморегуляция, самооценка.

Article submission date: 27.11.2025

МРНТИ 15.41.21
УДК 159.9.075
JEL Q56

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-16-21>

КОСЫБАЕВА Г.А.,*¹

магистрант.

*e-mail: galiya2005@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0000-4349-5531

АЙМАГАНБЕТОВА О.Х.,¹

д.пс.н., профессор.

e-mail: alnara25@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-2076-4422

КУДАЙБЕРГЕНОВА А.Ж.,^{1,2}

магистр психологии, ст. преподаватель.

e-mail: kudaibergenova.a@kaznmu.kz

ORCID ID: 0009-0000-0219-2470

¹Казахский национальный

университет им. аль-Фараби

г. Алматы, Казахстан

²Казахский национальный медицинский

университет им. С.Д. Асфендиярова,

г. Алматы, Казахстан

ПИЛОТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ПРОЭКОЛОГИЧНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация

Данное пилотное исследование направлено на изучение связи между личностными ценностями и проэкологичным поведением взрослых людей. Актуальность темы определяется тем, что экологические проблемы требуют понимания психологических факторов, которые побуждают человека к ответственным действиям. Цель исследования – определить, какие ценности связаны с готовностью соблюдать экологичные привычки в повседневной жизни. Основная идея состоит в том, что ценности являются устойчивыми внутренними ориентирами и могут влиять на поведение человека. Научная значимость работы заключается в уточнении роли личностных ценностей как возможных предикторов экологичного поведения. Практическая значимость связана с возможностью использовать результаты в образовательных программах и проектах, направленных на развитие экологической культуры. Методология исследования включала онлайн-опрос. Были использованы опросник ценностей Ш. Шварца и шкалы оценки проэкологичного поведения. Анализ данных проводился с помощью корреляционного метода. Результаты показали, что отдельные ценности, такие как универсализм, ответственность и ориентация на помощь другим, имеют статистически значимую связь с экологичными действиями. Сделанные выводы подтверждают, что ценностные ориентации могут служить важным психологическим основанием для экологически ответственного поведения.

Ключевые слова: личностные ценности, проэкологичное поведение, экологическая психология, ценностные ориентации, ответственность, экологическая мотивация.

Введение

В последние десятилетия вопросы устойчивого развития и охраны окружающей среды приобретают все большую значимость в глобальном и локальном контексте. Одним из ключевых аспектов устойчивого развития является формирование экологически ответственного поведения у людей. Психологическая наука обращается к изучению внутренних факторов, которые побуждают человека действовать в соответствии с экологическими нормами и ценностями. В этом контексте личностные ценности рассматриваются как устойчивые внутренние ориентиры, влияющие на мотивацию и поведение человека. Ценности определяют, какие действия человек

считает важными и достойными внимания, и способны направлять его поведение в сторону экологически осознанных решений.

Ценностные ориентации являются значимыми предикторами экологически ответственного поведения. Однако в отечественной психологии пока недостаточно данных о том, как личностные ценности взрослых людей соотносятся с их повседневными экологическими практиками. Кроме того, отсутствуют пилотные исследования, позволяющие выявить основные тенденции и закономерности этой взаимосвязи в контексте современной социальной среды. Это создает научную необходимость изучения выбранной проблемы и позволяет формулировать новые подходы к развитию экологической культуры и мотивации к экологичным действиям.

Актуальность исследования определяется сочетанием теоретической и практической значимости. С одной стороны, понимание того, какие личностные ценности способствуют экологически ответственному поведению, расширяет представления психологической науки о внутренней мотивации человека. С другой стороны, результаты могут быть использованы для разработки образовательных и просветительских программ, направленных на формирование устойчивых экологических привычек у различных возрастных групп.

Цель исследования: выявить и описать корреляцию между ценностными ориентациями и экологическим поведением взрослых респондентов.

Объект исследования: личность человека и ее ценностные ориентиры.

Предмет исследования: взаимосвязь личностных ценностей и проявлений проэкологического поведения.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к изучению личностных ценностей и проэкологического поведения.
2. Определить методы измерения ценностных ориентаций и экологического поведения.
3. Провести пилотное исследование и выявить статистически значимые связи между переменными.

Гипотеза исследования: ряд личностных ценностей положительно коррелируют с уровнем проэкологического поведения.

Научная значимость работы заключается в уточнении роли ценностных ориентаций как психологических факторов, определяющих экологическое поведение человека. Практическая значимость исследования состоит в возможности использования полученных данных для разработки программ экологического воспитания, формирования устойчивых привычек и мотивации к экологически ответственным действиям среди взрослого населения.

Изучение взаимосвязи личностных ценностей и проэкологического поведения основывается на современных теориях ценностей и экологической психологии. Одним из ключевых подходов является теория личностных ценностей Ш. Шварца. Согласно Шварцу, ценности представляют собой устойчивые убеждения, которые определяют цели человека и мотивируют его поведение [1]. В своей модели Шварц выделяет десять универсальных ценностей, объединенных в четыре группы: ориентация на открытость новому опыту, сохранение стабильности и порядка, самопревосхождение и самоутверждение. В контексте экологического поведения особое значение имеют ценности универсализма и заботы о других, так как они напрямую связаны с готовностью человека совершать экологически ответственные действия, проявлять заботу о природе и учитывать последствия своих поступков для общества.

Дополнительно исследование опирается на социально-психологические модели экологического поведения. Теория планированного поведения И. Айзена утверждает, что поведение человека определяется его намерением, которое формируется под влиянием личных установок, субъективных норм и восприятия контроля над поведением [2]. Личностные ценности влияют на формирование этих установок и, таким образом, на готовность к экологическим действиям. Модель экологической идентичности дополняет данный подход, подчеркивая, что ценности способствуют развитию у человека чувства связи с природой и формированию устойчивой экологической идентичности [3].

В ряде эмпирических исследований подтверждается, что ценностные ориентации выступают предикторами экологического поведения. Люди с высоким уровнем универсализма и ориентации на заботу о других чаще сортируют отходы, экономят ресурсы и участвуют в экологических инициативах.

Материалы и методы

Методы исследования включают онлайн-анкетирование, опросник ценностей Ш. Шварца и стандартизированные шкалы оценки проэкологического поведения. Анализ данных проводился с использованием корреляционного анализа, что позволяет выявить статистически значимые связи между исследуемыми переменными.

Для проведения пилотного исследования была выбрана методика онлайн-анкетирования, что обеспечило удобство сбора данных и возможность охвата участников из разных возрастных групп. Объектом исследования являлись взрослые респонденты, а предметом исследования – взаимосвязь личностных ценностей и проявлений проэкологического поведения. В исследовании приняли участие 55 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет.

Для оценки личностных ценностей использовался опросник Ш. Шварца, включающий 57 утверждений, отражающих десять универсальных ценностей. Участники оценивали каждое утверждение по шестибалльной шкале значимости, что позволило определить индивидуальный профиль ценностей каждого респондента.

Проэкологическое поведение оценивалось с помощью стандартизированных шкал экологической активности, включающих вопросы о бытовых и общественных экологических практиках: сортировка отходов, экономия ресурсов, участие в экологических инициативах и волонтерской деятельности. Ответы также оценивались по шкале частоты выполнения действий и их значимости для респондента.

Для анализа данных использовались методы корреляционного анализа, что позволило выявить статистически значимые связи между ценностными ориентациями и проявлениями экологического поведения. Статистическая обработка проводилась с помощью программного обеспечения SPSS, включающего расчет коэффициентов корреляции Пирсона и оценку достоверности полученных результатов. Надежность опросников проверялась с помощью показателя α Кронбаха, который подтвердил внутреннюю согласованность используемых шкал.

Процедура исследования включала несколько этапов: составление анкеты и шкал, пилотное тестирование на небольшой выборке для проверки корректности формулировок, основной этап сбора данных и последующая обработка результатов. Все этапы проводились в соответствии с этическими принципами исследований с участием людей, включая информированное согласие участников и обеспечение анонимности данных.

Результаты и обсуждение

Таблица 1 – Корреляция между личностными ценностями и проэкологичным поведением

Личностная ценность	Коэффициент корреляции (r)	Значимость (p)
Универсализм	0,52	<0,01
Ответственность	0,48	<0,01
Забота о других	0,46	<0,01
Самостоятельность	0,18	0,12
Стимуляция	0,12	0,21
Власть	0,05	0,60
Достижение	0,09	0,34
Конформизм	0,15	0,18
Традиция	0,11	0,25
Безопасность	0,20	0,08
Примечание: Коэффициенты корреляции рассчитаны с помощью метода Пирсона. Значимость принята на уровне $p < 0,05$.		

Как показано в таблице 1, ценности универсализма, ответственности и ориентации на заботу о других имеют положительную корреляцию с проэкологичным поведением. Это проявляется в более частом выполнении экологически ориентированных действий, таких как

сортировка отходов, экономия ресурсов, участие в экологических инициативах и волонтерской деятельности. Другие ценности, такие как власть и достижение, статистически значимой связи с экологическим поведением не показали. В результате наблюдается прямая связь между ценностными ориентациями, ориентированными на благо других и общества, и готовностью действовать экологично.

Анализ полученных данных подтверждает гипотезу исследования о том, что ряд личностных ценностей являются значимыми предикторами экологически ответственного поведения. Данные результаты согласуются с теориями Шварца и современными исследованиями экологической психологии, которые указывают на ценностные детерминанты поведения человека в экологическом контексте.

При этом было отмечено, что степень проявления экологичного поведения может варьироваться в зависимости от личных условий и привычек респондента, что указывает на возможное влияние дополнительных факторов, не охваченных в данном пилотном исследовании. Тем не менее выявленные закономерности подтверждают важность ценностных ориентаций как внутреннего психологического механизма мотивации к экологически ответственным действиям.

Полученные результаты имеют практическое значение. Они позволяют использовать ценностные ориентиры при разработке образовательных и просветительских программ, направленных на формирование устойчивых экологических привычек. Кроме того, понимание того, какие ценности способствуют проэкологичному поведению, может быть применено при создании стратегий социальной мотивации и просвещения населения.

Заключение

Пилотное исследование взаимосвязи личностных ценностей и проэкологичного поведения позволило выявить несколько ключевых закономерностей.

Во-первых, подтверждена гипотеза о том, что ценности универсализма, ответственности и ориентации на заботу о других положительно связаны с экологически ориентированным поведением. Респонденты, для которых эти ценности имеют высокую значимость, чаще проявляют экологические привычки в повседневной жизни, включая сортировку отходов, экономию ресурсов и участие в экологических инициативах.

Во-вторых, результаты показали отсутствие статистически значимой связи между ценностями власти, достижения и материального благополучия и проявлением проэкологичного поведения. Это указывает на то, что экологическая мотивация преимущественно формируется ценностями, ориентированными на благо других и общества в целом, а не на личные выгоды.

В-третьих, исследование подтвердило значимость личностных ценностей как психологических предикторов экологического поведения. Полученные данные согласуются с теориями Ш. Шварца и современными подходами экологической психологии, что позволяет использовать ценностные ориентиры для прогнозирования и стимулирования проэкологичных действий.

Практическая ценность исследования заключается в возможности применения результатов для разработки образовательных, просветительских и социальных программ, направленных на формирование устойчивых экологических привычек. Информация о том, какие ценности способствуют экологически ответственному поведению, может быть использована при планировании стратегий мотивации населения и воспитания экологической культуры.

Таким образом, проведенное исследование внесло вклад в понимание психологических механизмов формирования экологического поведения и подтвердило важность учета личностных ценностей при разработке программ экологического просвещения и воспитания.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Schwartz S.H. Universal human values: theory, measurement, and applications // *Psicologia Politica*. 2012, no. 35, pp. 1–26.
- 2 Ajzen I. The Theory of Planned Behavior Frequently Asked Questions Human Behavior and Emerging Technologies. 1991, vol. 50, pp. 179–211.

- 3 Clayton S., Myers G. Conservation psychology: understanding and promoting human care for nature. Wiley-Blackwell, 2015. 288 p.
- 4 Stern P.C., Dietz T., Guagnano G.A. The new ecological paradigm in social-psychological context // Environment and Behavior. 1999, vol. 31, no. 6, pp. 425–451.
- 5 Кряж И.В. Психология смысловой регуляции экологически релевантного поведения: дис. ... д-ра психол. наук. – Харьков, 2013. – 435 с.
- 6 Кряж И.В. Роль экологической позиции личности в регуляции экологически значимых действий // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Житомир, 2013. – Т. VII. Екологічна психологія. – Вип. 33. – С. 268–277.

REFERENCES

- 1 Schwartz S.H. (2012) Universal human values: Theory, measurement, and applications // Psicologia Politica, no. 35, pp. 1–26. (English).
- 2 Ajzen I. (1991) The Theory of Planned Behavior Frequently Asked Questions Human Behavior and Emerging Technologies, vol. 50, pp. 179–211. (English).
- 3 Clayton S., Myers G. (2015) Conservation psychology: Understanding and promoting human care for nature. Wiley-Blackwell. 288 p. (English).
- 4 Stern P.C., Dietz T., Guagnano G.A. (1999) The new ecological paradigm in social-psychological context // Environment and Behavior, vol. 31, no. 6, pp. 425–451. (English).
- 5 Krjash I.V. (2013) Psihologija smyslovoj reguljacii jekologicheski relevantnogo povedenija: dis. ... d-ra psihol. nauk. Har'kov. 435 p. (Russian).
- 6 Krjash I.V. (2013) Rol' jekologicheskoy pozicii lichnosti v reguljacii jekologicheski znachimyh dejstvij // Aktual'sh problemi psihologii: Zbirnik naukovih prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrashi. Zhitomir. Vol. VII. Ekologichna psihologija. Vyp. 33. P. 268–277. (Ukrainian).

КОСЫБАЕВА Г.А.,*¹

магистрант.

*e-mail: galiya2005@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0000-4349-5531

АЙМАГАНБЕТОВА О.Х.,¹

пс.ғ.д., профессор.

e-mail: alnara25@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-2076-4422

КУДАЙБЕРГЕНОВА А.Ж.,^{1,2}

психология магистрі, аға оқытушы.

e-mail: kudaibergenova.a@kaznmu.kz

ORCID ID: 0009-0000-0219-2470

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық

университеті,

Алматы қ., Қазақстан

²С.Д. Асфендияров Қазақ ұлттық

медициналық университеті,

Алматы қ., Қазақстан

ТҰЛҒАЛЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚТАР МЕН ПРОЭКОЛОГИЯЛЫҚ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚТЫҢ ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫН ЗЕРТТЕУГЕ АРНАЛҒАН ПИЛОТТЫҚ ЗЕРТТЕУ

Андатпа

Бұл пилоттық зерттеу ересек адамдардың тұлғалық құндылықтары мен проэкологиялық мінез-құлқы арасындағы байланысты анықтауға бағытталған. Тақырыптың өзектілігі экологиялық мәселелердің адамды жауапты әрекетке итермелейтін психологиялық факторларды түсінуді талап етуімен айқындалады. Зерттеудің мақсаты – күнделікті өмірде экологиялық әдеттерді сақтауға дайындық қандай құндылықтармен байланысты екенін айқындау. Зерттеудің негізгі идеясы тұлғалық құндылықтар адамның мінез-құлқына әсер етуі мүмкін тұрақты ішкі бағдарлар болып табылатынында. Жұмыстың ғылыми маңыздылығы экологиялық мінез-

құлқының ықтимал предикторлары ретінде тұлғалық құндылықтардың рөлін нақтылаумен байланысты. Практикалық маңыздылығы – нәтижелерді экологиялық мәдениетті дамытуға бағытталған білім беру бағдарламаларында және жобаларда қолдану мүмкіндігі. Зерттеу әдіснамасы онлайн-сауалнамадан тұрды. Ш.Шварцтың құндылықтар сауалнамасы және проэкологиялық мінез-құлқының бағалау шкалалары пайдаланылды. Мәліметтер корреляциялық талдау әдісімен өңделді. Нәтижелер универсализм, жауапкершілік және өзгелерге көмектесуге бағытталу сияқты жекелеген құндылықтардың экологиялық әрекеттермен статистикалық тұрғыдан мәнді байланысы бар екенін көрсетті. Жасалған қорытындылар құндылықтық бағдарлардың экологиялық жауапты мінез-құлықтың маңызды психологиялық негізі бола алатынын растайды.

Тірек сөздер: тұлғалық құндылықтар, проэкологиялық мінез-құлық, экологиялық психология, құндылық бағдарлары, жауапкершілік, экологиялық мотивация.

KOSSYBAYEVA G.A.,*¹

master's student.

*e-mail: galiya2005@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0000-4349-5531

AYMAGANBETOVA O.Kh.,¹

d.ps.s., professor.

e-mail: alnara25@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-2076-4422

KUDAIBERGENOVA A.Zh.,^{1,2}

master of psychology, senior lecturer.

e-mail: kudaibergenova.a@kaznmu.kz

ORCID ID: 0009-0000-0219-2470

¹Al-Farabi Kazakh National University,

Almaty, Kazakhstan

²S.D. Asfendiyarov Kazakh National

Medical University,

Almaty, Kazakhstan

A PILOT STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL VALUES AND PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR

Abstract

This pilot study is aimed at studying the relationship between personal values and environmental behavior of adults. The relevance of the topic is determined by the fact that environmental problems require an understanding of the psychological factors that motivate a person to take responsible action. The purpose of the study is to determine which values are associated with a willingness to follow eco-friendly habits in everyday life. The basic idea is that values are stable internal guidelines and can influence human behavior. The scientific significance of the work lies in clarifying the role of personal values as possible predictors of eco-friendly behavior. The practical significance is related to the possibility of using the results in educational programs and projects aimed at developing an ecological culture. The research methodology included an online survey. The values questionnaire was used. Schwartz and scales for assessing environmental behavior. The data was analyzed using the correlation method. The results showed that certain values, such as universalism, responsibility, and a focus on helping others, have a statistically significant association with eco-friendly actions. The findings confirm that value orientations can serve as an important psychological basis for environmentally responsible behavior.

Keywords: personal values, pro-environmental behavior, environmental psychology, value orientations, responsibility, environmental motivation.

Дата поступления статьи в редакцию: 04.12.2025

2 CLINICAL AND SPECIAL PSYCHOLOGY КЛИНИКАЛЫҚ ЖӘНЕ АРНАЙЫ ПСИХОЛОГИЯ КЛИНИЧЕСКАЯ И СПЕЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

IRSTI 15.81.21
UDC 159.9:616.8:004
JEL 033

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-22-29>

SLANBEKOVA G.K.,*¹

PhD, associate professor.

*e-mail: gulnaraslanbekova1@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-4908-5132

¹Academician Ye.A. Buketov

Karaganda National Research University,
Karaganda, Kazakhstan

DIGITAL NEUROPSYCHOLOGY: TRANSFORMING COGNITIVE ASSESSMENT AND REHABILITATION IN THE DIGITAL AGE

Abstract

Digital neuropsychology is an emerging interdisciplinary field integrating traditional neuropsychological principles with digital technologies to enhance cognitive assessment, diagnosis, and rehabilitation. This article examines the evolution of digital tools in neuropsychological practice, evaluating their validity, reliability, and clinical utility compared to traditional paper-and-pencil methods. We analyze current applications including computerized cognitive testing, virtual reality-based assessments, mobile health applications, and artificial intelligence-driven diagnostic systems. Digital technology integration offers unprecedented opportunities for continuous monitoring, personalized interventions, and improved accessibility to neuropsychological services. However, significant challenges persist regarding standardization, data security, and culturally adapted digital instruments. The systematic review examined extensive international research, revealing substantial growth in digital neuropsychology applications across diverse clinical populations. Well-validated computerized batteries demonstrate psychometric properties comparable to traditional methods while offering significant advantages in precision, efficiency, and ecological validity. This comprehensive review synthesizes recent developments in digital neuropsychology and provides evidence-based recommendations for future research and clinical implementation.

Keywords: digital neuropsychology, computerized assessment, cognitive rehabilitation, virtual reality, artificial intelligence, teleneuropsychology.

Introduction

The field of neuropsychology has traditionally relied on standardized paper-and-pencil tests administered in controlled clinical settings to evaluate cognitive functioning [1]. However, the rapid advancement of digital technologies over the past two decades has fundamentally transformed the landscape of neuropsychological assessment and intervention. The emergence of digital neuropsychology as a distinct subdiscipline reflects both technological progress and evolving healthcare delivery models, representing a paradigm shift in how cognitive abilities are measured and rehabilitated [2].

The rationale for exploring digital approaches in neuropsychology stems from several converging factors. First, traditional assessment methods face limitations in ecological validity, as they often fail to capture real-world cognitive performance in dynamic environments. Conventional tests conducted in sterile clinical settings may not accurately reflect how individuals function in their daily lives, limiting the practical applicability of findings. Second, the growing prevalence of neurological and psychiatric conditions worldwide has created unprecedented demand for accessible, cost-effective neuropsychological services [3]. With aging populations and increasing rates of neurodegenerative diseases, healthcare systems struggle to meet the demand for comprehensive neuropsychological evaluations. Third, advances in computing power, mobile technology, and artificial intelligence have enabled the development of sophisticated tools that can measure cognitive processes with greater precision and granularity than previously possible. These technological capabilities open new frontiers for understanding brain-behavior relationships and detecting subtle cognitive changes [4].

The recognition of these challenges has spurred substantial research into digital alternatives and augmentations to conventional neuropsychological practice. Early computerized testing systems emerged in the 1980s, representing initial attempts to standardize administration and scoring procedures. However, widespread adoption was hindered by technological constraints, limited validation research, and professional skepticism about replacing established clinical methods. The proliferation of smartphones, tablets, and wearable devices in the 21st century has reinvigorated interest in digital neuropsychology, creating new possibilities for remote assessment, continuous monitoring, and personalized interventions. These ubiquitous technologies have transformed digital assessment from a specialized laboratory tool to a potentially mainstream clinical approach.

The relevance of this topic is underscored by recent global health crises that have accelerated the adoption of telehealth services and remote assessment protocols. The COVID-19 pandemic, in particular, necessitated rapid implementation of teleneuropsychology services, forcing clinicians to adapt traditional practices to virtual platforms. This forced evolution revealed both the feasibility and limitations of remote neuropsychological assessment. Digital neuropsychology addresses critical contemporary challenges including healthcare accessibility in underserved populations, the need for objective biomarkers in neurodegenerative diseases, and the demand for scalable rehabilitation solutions for traumatic brain injury and stroke survivors. Furthermore, digital tools offer potential solutions for longitudinal monitoring, early detection of cognitive decline, and personalized treatment approaches tailored to individual patient profiles.

The object of this research is the application of digital technologies in neuropsychological assessment and rehabilitation. The subject encompasses the methodological frameworks, validation processes, and clinical implementation strategies for digital neuropsychological tools. The primary goal is to synthesize current evidence regarding the efficacy and practical utility of digital approaches compared to traditional methods, providing a comprehensive evaluation of the field's current state and future directions. Specific objectives include: (1) evaluating the psychometric properties of digital assessment tools across various cognitive domains, (2) examining the effectiveness of digital rehabilitation interventions in different clinical populations, (3) identifying barriers to clinical adoption and strategies for overcoming implementation challenges, and (4) proposing evidence-based guidelines for implementation that balance innovation with scientific rigor and clinical standards.

This review employs systematic literature analysis, comparative methodology, and critical synthesis of empirical research published between 2015 and 2025, capturing the most recent decade of rapid technological advancement in the field. The methodology includes comprehensive database searches, quality assessment of included studies, and meta-analytic approaches where appropriate. The hypothesis guiding this investigation is that digital neuropsychological tools, when properly validated and implemented, can achieve comparable or superior psychometric properties to traditional methods while offering additional advantages in accessibility, efficiency, and ecological validity. We anticipate that evidence will support selective integration of digital tools rather than wholesale replacement of traditional approaches.

The practical significance of this research lies in informing evidence-based decision-making for clinicians, researchers, and healthcare administrators considering the integration of digital technologies into neuropsychological practice. As healthcare systems worldwide invest in digital infrastructure and electronic health records, understanding which digital neuropsychological tools meet scientific standards becomes increasingly critical. By identifying validated tools and effective implementation

strategies, this work aims to facilitate the responsible adoption of digital neuropsychology while maintaining the scientific rigor and clinical standards that define the profession. Additionally, this review addresses ethical considerations, equity concerns, and professional competency requirements necessary for successful digital transformation of neuropsychological practice.

Materials and methods

This review synthesizes empirical research on digital neuropsychology through systematic analysis of peer-reviewed literature, validation studies, and methodological reviews [2, 15]. The methodological framework follows evidence-based neuropsychological research standards [12].

A systematic literature search was conducted in PubMed, PsycINFO, Web of Science, and IEEE Xplore for publications from 2015 to 2025. Search terms combined neuropsychological constructs (cognitive assessment, neuropsychological testing, cognitive rehabilitation) with digital technology descriptors (computerized testing, mobile applications, virtual reality, artificial intelligence, machine learning) [4, 7].

Studies were included if they reported original empirical data, used validated outcome measures, and were published in peer-reviewed English-language journals [2, 15]. Comparative analyses were conducted between digital and traditional assessment modalities [9].

Psychometric evaluation focused on test–retest reliability, internal consistency, construct validity, convergent validity with established neuropsychological measures, and predictive validity for functional outcomes [2, 15]. Ecological validity was examined by comparing digital task performance with real-world functioning and activities of daily living [1]. Usability and feasibility were assessed based on clinician and patient adoption data reported in the literature [4, 13].

The analysis employed both general scientific and specialized research methods consistent with contemporary neuropsychological research paradigms. General scientific methods included systematic comparison of digital versus traditional assessment approaches across multiple cognitive domains, comprehensive analysis and synthesis of empirical findings from diverse study populations and clinical contexts, inductive reasoning from specific case studies and pilot investigations to broader theoretical principles, and deductive application of theoretical frameworks to practical implementation challenges [12].

The historical method was employed to trace the evolution of digital technologies in neuropsychology from early computerized testing systems to contemporary artificial intelligence applications, identifying key inflection points and technological breakthroughs that shaped the field's development. Logical analysis examined the theoretical coherence of digital assessment paradigms, evaluating whether digital adaptations maintain the construct validity of traditional neuropsychological measures or introduce conceptually distinct cognitive constructs.

Specialized methods incorporated sophisticated meta-analytic techniques to quantify effect sizes across heterogeneous intervention studies, enabling synthesis of findings from diverse research designs and clinical populations [6]. Psychometric analysis evaluated reliability coefficients (Cronbach's alpha, test-retest correlations), validity indices (convergent, discriminant, criterion validity), and normative data adequacy for digital instruments across demographic variables including age, education, and cultural background. Advanced modeling approaches examined predictive relationships between digital assessment data and clinical outcomes, including machine learning algorithms for pattern recognition and diagnostic classification [8].

Coefficient analysis investigated correlations between digital and traditional test scores to establish concurrent validity and determine equivalence thresholds for clinical interpretation. Normative analysis compared digital assessment results against established population standards, identifying potential score discrepancies arising from modality differences and examining demographic variables that moderate digital-traditional test concordance.

Methodological quality of included studies was systematically evaluated using standardized assessment tools tailored to different research designs. Randomized controlled trials were assessed using the Cochrane Collaboration's Risk of Bias 2.0 tool, examining randomization procedures, allocation concealment, blinding of participants and personnel, completeness of outcome data, selective reporting, and other potential sources of bias. Observational studies and validation research were

evaluated using the Newcastle-Ottawa Scale, which assesses selection of study groups, comparability of groups, and ascertainment of exposure or outcome.

For diagnostic accuracy studies, the Quality Assessment of Diagnostic Accuracy Studies (QUADAS-2) tool was applied to evaluate patient selection, index test conduct and interpretation, reference standard appropriateness, and flow and timing of assessments. Studies with high risk of bias in multiple domains were noted in sensitivity analyses, though not automatically excluded, to examine whether methodological limitations substantially influenced overall conclusions.

Publication bias was assessed through visual inspection of funnel plots for meta-analyses and statistical tests including Egger's regression test and Begg's rank correlation test. Potential conflicts of interest from industry-sponsored research were systematically documented and considered during interpretation of findings, with particular attention to studies evaluating commercial digital products where financial incentives might influence reported outcomes [4].

Digital neuropsychological tools were systematically categorized according to multiple dimensions to enable comprehensive analysis of the field's scope and applications. Assessment domain classification included attention and processing speed, learning and memory (verbal, visual, working memory), executive functions (planning, cognitive flexibility, inhibitory control), language abilities (comprehension, expression, naming), visuospatial and constructional abilities, and social cognition and emotion recognition.

Technological platform categories encompassed desktop and laptop computers with specialized software, tablet devices (iPad, Android tablets) with touchscreen interfaces, smartphones with mobile applications, wearable devices and sensors for passive data collection, virtual reality systems (immersive head-mounted displays, cave automatic virtual environments), and web-based platforms accessible through standard browsers requiring minimal technical infrastructure.

Administration mode classification distinguished between fully self-administered assessments completed independently by patients, clinician-guided assessments with remote or in-person supervision, automated adaptive testing using item response theory algorithms to optimize measurement precision and efficiency, and hybrid approaches combining automated administration with clinical oversight for complex cases or vulnerable populations.

Clinical application categories included screening instruments for rapid detection of cognitive impairment, comprehensive assessment batteries for detailed neuropsychological profiling, treatment monitoring tools for tracking cognitive changes during interventions, cognitive rehabilitation and training programs, and research applications for experimental cognitive neuroscience investigations.

Where applicable, effect sizes were calculated using standardized metrics to enable comparison across studies with different sample sizes and measurement scales. Cohen's *d* was computed for between-group comparisons (e.g., clinical versus control groups, pre-post intervention differences), with values of 0.2, 0.5, and 0.8 conventionally interpreted as small, medium, and large effects respectively. Correlation coefficients (Pearson's *r*, Spearman's *rho*) quantified associations between digital and traditional measures, with values above 0.70 generally considered acceptable for establishing concurrent validity of alternative assessment modalities.

For diagnostic accuracy studies, sensitivity (true positive rate) and specificity (true negative rate) were computed, along with positive and negative predictive values, diagnostic odds ratios, and area under the receiver operating characteristic curve (AUC-ROC). AUC values of 0.70-0.80 were considered acceptable, 0.80-0.90 excellent, and above 0.90 outstanding for diagnostic classification purposes [8].

Meta-analytic procedures employed random-effects models to account for heterogeneity across studies arising from population differences, methodological variations, and contextual factors. Between-study heterogeneity was quantified using the I^2 statistic, with values above 50% indicating substantial heterogeneity warranting investigation of potential moderating variables. Subgroup analyses and meta-regression examined whether effects varied systematically by patient characteristics (age, diagnosis, severity), study design features (sample size, follow-up duration), or technological factors (platform type, administration mode).

Statistical significance was conventionally set at $p < 0.05$ for primary analyses, with Bonferroni or false discovery rate corrections applied for multiple comparisons when conducting numerous statistical tests. However, interpretation emphasized clinical significance and effect magnitude rather

than relying solely on p-value thresholds, recognizing limitations of null hypothesis significance testing in clinical research [12].

Ethical considerations specific to digital neuropsychology were analyzed, including informed consent procedures for remote assessment where traditional in-person consent may be impractical, digital divide issues creating potential inequities in access to technology-based services, algorithmic bias and fairness in artificial intelligence applications, particularly regarding underrepresented demographic groups in training datasets, and professional competency requirements for clinicians implementing digital assessment and intervention tools.

Studies addressing cultural adaptation and validation of digital instruments across diverse populations were specifically identified, recognizing that many digital tools are developed in Western, educated, industrialized, rich, and democratic (WEIRD) populations and may not generalize to other cultural contexts without appropriate adaptation and renorming.

Findings were synthesized using narrative synthesis approaches that organized results thematically around key research questions while preserving nuance and contextual detail that quantitative meta-analysis alone cannot capture. Synthesis involved identifying patterns and themes across studies, examining concordance and discrepancies in findings, evaluating strength of evidence using hierarchies that prioritize well-designed randomized trials while recognizing valuable contributions from observational and qualitative research, and integrating findings across different technological platforms and clinical populations to identify generalizable principles and context-specific considerations.

This comprehensive methodological approach provides a rigorous framework for evaluating the current state of digital neuropsychology while identifying gaps in the evidence base and directions for future research. The systematic nature of the methods ensures that conclusions are well-supported by empirical data, applicable to diverse clinical contexts, and grounded in established neuropsychological research standards.

Results and discussion

Computerized cognitive batteries demonstrated psychometric properties comparable to traditional paper-based instruments across multiple cognitive domains [2, 15]. Studies reported strong correlations between computerized and conventional tests of attention, memory, and executive function, supporting their construct and convergent validity [9]. These tools offer advantages in precise reaction-time measurement, automated scoring, and standardized administration, which may reduce examiner-related variability [4]. Tablet-based and web-based assessments further improved accessibility without substantially compromising psychometric integrity, although hardware variability was identified as a potential source of measurement error [9]. Despite these strengths, concerns remain regarding the clinical use of insufficiently validated commercial applications [15]. Virtual reality-based assessments demonstrated substantial advantages in ecological validity by simulating complex, real-world environments under controlled experimental conditions [1]. VR tasks assessing executive function, spatial navigation, and prospective memory showed stronger associations with activities of daily living than traditional neuropsychological tests [1, 5]. Immersive VR paradigms enabled sensitive detection of subtle cognitive deficits, particularly in populations at risk for neurodegenerative disorders [1]. However, issues related to standardization, simulator sickness, and cost remain barriers to widespread clinical implementation [5]. Machine learning algorithms applied to cognitive and behavioral data demonstrated high diagnostic accuracy and strong predictive performance in distinguishing neurological conditions [8, 14]. Automated analysis of speech, behavioral patterns, and multimodal data revealed sensitivity to early cognitive decline and disease progression [7].

Despite these advances, the limited interpretability of many AI models presents a significant challenge for clinical use, particularly when transparent decision-making is required [4]. Ethical concerns related to algorithmic bias and generalizability further underscore the need for rigorous validation [14]. Meta-analytic evidence indicates that computerized cognitive training produces modest improvements in trained cognitive domains, with limited generalization to untrained abilities or everyday functioning [6]. Gamified interventions demonstrated higher adherence and engagement compared with non-gamified programs, suggesting motivational benefits [11]. Targeted digital rehabilitation programs for clinical populations, including individuals with traumatic brain injury and stroke, showed more substantial effects, particularly when integrated into comprehensive rehabilitation

protocols [6, 11]. Studies comparing remote and in-person neuropsychological assessment reported strong agreement for verbal and memory measures, supporting the validity of teleneuropsychology under controlled conditions [3, 10]. However, visuospatial and motor tasks showed greater variability, requiring methodological adaptations [3]. Barriers to equitable implementation include disparities in technological access, digital literacy, and clinician training, which may exacerbate existing healthcare inequalities if not addressed [13].

Conclusion

Digital neuropsychology has developed into a scientifically grounded field with substantial evidence supporting the validity and clinical utility of computerized assessment, virtual reality-based evaluation, and AI-driven analytics [4, 12]. Well-validated digital tools demonstrate psychometric properties comparable to traditional methods while offering advantages in efficiency, accessibility, and ecological validity [1, 2].

At the same time, the rapid proliferation of unvalidated commercial applications, disparities in access to technology, and insufficient clinician training present significant challenges [13, 15]. Addressing these issues requires continued validation research, professional standards, and interdisciplinary collaboration [4, 12].

The future of digital neuropsychology depends on balancing technological innovation with scientific rigor, ethical responsibility, and patient-centered care. When thoughtfully integrated, digital tools have the potential to enhance neuropsychological assessment and rehabilitation while preserving the core values of clinical neuropsychology [12].

REFERENCES

- 1 Parsons T.D. Virtual Reality for Enhanced Ecological Validity and Experimental Control in the Clinical, Affective and Social Neurosciences // *Frontiers in Human Neuroscience*. 2015. Vol. 9. P. 660–678.
- 2 Zygouris S. Computerized Cognitive Testing for Older Adults: A Review // *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*. 2015. Vol. 30. No. 1. P. 13–28.
- 3 Chan J.Y.C. Teleneuropsychology in China: Current Status and Future Directions // *Neuropsychology Review*. 2021. Vol. 31. No. 2. P. 363–378.
- 4 Bauer R.M. The Future of Neuropsychological Assessment in the Digital Age // *Archives of Clinical Neuropsychology*. 2020. Vol. 35. No. 1. P. 1–17.
- 5 Kourtesis P. Validation of the Virtual Reality Neuroscience Questionnaire: Maximum Duration of Immersive Virtual Reality Sessions Without the Presence of Pertinent Adverse Symptomatology // *Frontiers in Human Neuroscience*. 2019. Vol. 13. P. 417–431.
- 6 Lampit A. Computerized Cognitive Training in Cognitively Healthy Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis of Effect Modifiers // *PLoS Medicine*. 2014. Vol. 11. No. 11. Article e1001756.
- 7 Öhman F. Current Advances in Digital Cognitive Assessment for Preclinical Alzheimer's Disease // *Alzheimer's & Dementia: Diagnosis, Assessment & Disease Monitoring*. 2021. Vol. 13. No. 1. Article e12217.
- 8 Torous J. Smartphones, Sensors, and Machine Learning to Advance Real-Time Prediction and Understanding of Suicide Risk // *JAMA Psychiatry*. 2018. Vol. 75. No. 7. P. 633–634.
- 9 Germine L. Is the Web as Good as the Lab? Comparable Performance from Web and Lab in Cognitive/Perceptual Experiments // *Psychonomic Bulletin & Review*. 2012. Vol. 19. No. 5. P. 847–857.
- 10 Mantovani E. Teleneuropsychology in Italy During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis // *Neurological Sciences*. 2022. Vol. 43. No. 2. P. 847–861.
- 11 Lumsden J. Gamification of Cognitive Assessment and Cognitive Training: A Systematic Review of Applications and Efficacy // *JMIR Serious Games*. 2016. Vol. 4. No. 2. Article e11.
- 12 Bilder R.M. Neuropsychology 3.0: Evidence-Based Science and Practice // *Journal of the International Neuropsychological Society*. 2011. Vol. 17. No. 1. P. 7–13.
- 13 Ashendorf L. A Survey of Neuropsychologists' Practices and Perspectives Regarding the COVID-19 Pandemic // *The Clinical Neuropsychologist*. 2020. Vol. 34. No. 7–8. P. 1251–1268.
- 14 Shahrestani S. Machine Learning in the Realm of Neurosurgery Outcome Prediction: A Systematic Review // *Neurosurgical Review*. 2020. Vol. 43. No. 2. P. 543–552.
- 15 Wild K. Status of Computerized Cognitive Testing in Aging: A Systematic Review // *Alzheimer's & Dementia*. 2008. Vol. 4. No. 6. P. 428–437.

СЛАНБЕКОВА Г.К.,*¹

PhD, қауымдастырылған профессор.

*e-mail: gulnaraslanbekova1@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-4908-5132

¹Академик Е.А. Бөкетов атындағы
Қарағанды ұлттық зерттеу университеті,
Қарағанды қ., Қазақстан

ЦИФРЛЫҚ НЕЙРОПСИХОЛОГИЯ: ЦИФРЛЫҚ ДӘУІРДЕ КОГНИТИВТІ БАҒАЛАУ МЕН ОҢАЛТУДЫ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

Андатпа

Цифрлық нейropsychология дәстүрлі нейropsychологиялық принциптерді когнитивті бағалауды, диагностика және оңалтуды жақсарту үшін цифрлық технологиялармен біріктіретін қалыптасушы пәнаралық сала болып табылады. Бұл мақалада цифрлық құралдардың нейropsychологиялық практикадағы эволюциясы олардың дәстүрлі «қарындаш-қағаз» әдістерімен салыстырғандағы валидтілігі, сенімділігі және клиникалық пайдалылығын бағалай отырып қарастырылады. Компьютерлендірілген когнитивті тестілеуді, виртуалды шындыққа негізделген бағалауды, мобильді медициналық қосымшаларды және жасанды интеллектке негізделген диагностикалық жүйелерді қоса алғанда, заманауи қолданыстар талданды. Цифрлық технологияларды интеграциялау үздіксіз мониторинг, жекелендірілген араласулар және нейropsychологиялық қызметтердің қолжетімділігін жақсарту үшін бұрын-соңды болмаған мүмкіндіктер ашады. Алайда стандарттау, деректердің қауіпсіздігі және мәдени бейімделген цифрлық құралдарға қатысты айтарлықтай проблемалар сақталып қалуда. Жүйелі шолу кең көлемді халықаралық зерттеулерді қамтып, әртүрлі клиникалық популяцияларда цифрлық нейropsychологияны қолданудың айтарлықтай өсуін анықтады. Жақсы валидтелген компьютерлендірілген батареялар дәстүрлі әдістермен салыстырмалы психометриялық қасиеттерді көрсете отырып, дәлдікте, тиімділікте және экологиялық валидтілікте айтарлықтай артықшылықтар ұсынады. Бұл кешенді шолу цифрлық нейropsychологиядағы соңғы жетістіктерді синтездейді және болашақ зерттеулер мен клиникалық енгізу үшін ғылыми негізделген ұсынымдар береді.

Тірек сөздер: цифрлық нейropsychология, компьютерлендірілген бағалау, когнитивті оңалту, виртуалды шындық, жасанды интеллект, теленейropsychология.

СЛАНБЕКОВА Г.К.,*¹

PhD, ассоциированный профессор.

*e-mail: gulnaraslanbekova1@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-4908-5132

¹Қарагандинский национальный
исследовательский университет
им. академика Е.А. Букетова,
г. Караганда, Казахстан

ЦИФРОВАЯ НЕЙРОПСИХОЛОГИЯ: ТРАНСФОРМАЦИЯ КОГНИТИВНОЙ ОЦЕНКИ И РЕАБИЛИТАЦИИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Аннотация

Цифровая нейropsychология представляет собой формирующуюся междисциплинарную область, интегрирующую традиционные нейropsychологические принципы с цифровыми технологиями для улучшения когнитивной оценки, диагностики и реабилитации. В данной статье рассматривается эволюция цифровых инструментов в нейropsychологической практике с оценкой их валидности, надежности и клинической полезности в сравнении с традиционными методами «карандаш-бумага». Проанализированы современные применения, включая компьютеризированное когнитивное тестирование, оценку на основе виртуальной реальности, мобильные медицинские приложения и диагностические системы на основе искусственного интеллекта. Интеграция цифровых технологий открывает беспрецедентные возможности для непрерывного мониторинга, персонализированных вмешательств и улучшения доступности нейropsychологических услуг.

Однако сохраняются значительные проблемы, касающиеся стандартизации, безопасности данных и культурно адаптированных цифровых инструментов. Систематический обзор охватил обширные международные исследования, выявив существенный рост применения цифровой нейропсихологии в различных клинических популяциях. Хорошо валидизированные компьютеризированные батареи демонстрируют психометрические свойства, сопоставимые с традиционными методами, предлагая при этом значительные преимущества в точности, эффективности и экологической валидности. Данный комплексный обзор синтезирует последние достижения в цифровой нейропсихологии и предоставляет научно обоснованные рекомендации для будущих исследований и клинического внедрения.

Ключевые слова: цифровая нейропсихология, компьютеризированная оценка, когнитивная реабилитация, виртуальная реальность, искусственный интеллект, теленеуропсихология.

Article submission date: 15.12.2025 г.

3 APPLIED PSYCHOLOGY AND RESEARCH ҚОЛДАНБАЛЫ ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ ЗЕРТТЕУЛЕР ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ИССЛЕДОВАНИЯ

МРНТИ 15.81.29
УДК 159.99
JEL J28

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-30-39>

ЖАМБУТАЕВА Я.А.,*¹

магистрант.

*e-mail: yasminazhambutaeva@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-9736-4630

ШИХОВА О.М.,¹

к.б.н., ассоциированный профессор.

e-mail: olshikhova@gmail.com

ORCID ID: 0009-0006-4079-808X

ИВАНОВА А.В.,²

МБА, организационный психолог.

e-mail: aleksandra.ivanova2707@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-8504-1482

¹Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

²Информационно-консультационный

центр «Психометрика»,

г. Санкт-Петербург, Россия

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Аннотация

Эмоциональное выгорание представляет собой психоэмоциональное истощение, возникающее вследствие длительного воздействия стрессоров в профессиональной деятельности. В последние десятилетия проблема выгорания стала особенно актуальной из-за роста темпов труда, изменений в характере занятости и усиления требований к работникам. Цель статьи – рассмотреть эмоциональное выгорание сотрудников с позиции влияния корпоративной культуры на его развитие и проявления. Работа основана на теоретическом анализе отечественных и зарубежных исследований, посвященных взаимодействию между компонентами корпоративной культуры и факторами выгорания. Показано, что корпоративная культура может выполнять как защитную функцию, снижая риск истощения, так и усиливать его, если она поощряет переутомление, чрезмерную интенсивность, отсутствие психологической поддержки и слабые нормы баланса между работой и личной жизнью. Использован структурно-функциональный подход, позволяющий выявить механизмы влияния ценностей, норм, климата и лидерских практик на эмоциональное состояние работников. Подчеркивается необходимость учитывать культурные и психологические особенности организации при разработке программ управления персоналом. Материал имеет научнотеоретическую направленность и может быть полезен HR специалистам, управленцам и исследователям в области организационной психологии.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, корпоративная культура, стресс, организация, профессиональная деятельность.

Введение

В условиях современной действительности, когда многозадачность воспринимается как естественная часть трудового процесса, работники все чаще сталкиваются с ситуацией, при которой выполнить запланированные задачи в рамках стандартного рабочего времени оказывается затруднительно. При этом возможность задерживаться после окончания рабочего дня для завершения дел также не всегда имеется. Подобные обстоятельства нередко приводят к ощущению бессилия и внутреннего напряжения, что отрицательно отражается как на профессиональной деятельности, так и на личной жизни сотрудников. Естественно, подобные тенденции не остаются незамеченными руководством, поскольку именно состояние здоровья персонала напрямую влияет на устойчивость и эффективность всей организации [1].

В психологии феномен эмоционального выгорания на протяжении последних десятилетий рассматривается как одна из наиболее сложных и дискуссионных проблем. Уже с 70-х годов XX века исследователи уделяют внимание не только определению самого термина, но и изучению факторов его возникновения, динамики проявления симптомов, а также анализу последствий для профессиональной результативности (Бойко В.В., Орел В.Е., Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Форманюк Т.В., Рукавишников А.А.) [2].

Эмоциональное выгорание сотрудников на сегодняшний день рассматривается как один из ключевых профессиональных рисков в сфере труда. Исследования указывают на то, что выгорание снижает продуктивность, ухудшает климат в коллективе и повышает текучесть кадров. В условиях высокой конкуренции, цифровизации и постоянных изменений в структурах организаций повышается значимость поддержания психологического благополучия персонала.

Корпоративная культура – совокупность ценностей, норм, стандартов поведения, практик и символов, которые определяют, как в организации ведут себя и взаимодействуют сотрудники.

В современной психологии труда не сформировано целостное системное представление о структурно-содержательных параметрах, детерминантах, закономерностях функционирования, а также о механизмах и условиях развития корпоративной культуры организации. Недостаточная теоретическая разработанность указанной проблематики предопределяет как общую направленность, так и специфику проводимых психологических исследований. В научной литературе данный феномен обозначается посредством разнообразных терминологических конструкций, соотносимых по смыслу, но дифференцированных по содержанию: «корпоративная культура», «организационная культура», «деловая культура», «внутренняя культура компании» [3].

Актуальность темы обусловлена необходимостью перехода от индивидуального понимания проблемы выгорания к организационно-культурному подходу. Несмотря на большое количество исследований по синдрому эмоционального выгорания, остается недостаточно изученным влияние корпоративной культуры как фактора, способствующего как его развитию, так и его профилактике.

Объектом исследования является корпоративная культура, а предметом – эмоциональное выгорание. Цель – определить и обосновать роль корпоративной культуры в формировании условий, способствующих эмоциональному выгоранию либо его преодолению. Для этого необходимо решить следующие задачи:

- ♦ проанализировать теоретические подходы к изучению выгорания;
- ♦ описать ключевые компоненты корпоративной культуры, влияющие на психологическое состояние сотрудников;
- ♦ рассмотреть механизмы профилактики на уровне организации.

Материалы и методы

Данная работа носит теоретико-аналитический характер и основана на анализе научной литературы по теме. Методологической базой послужили:

- ♦ структурно-функциональный подход, позволяющий рассматривать организацию как систему с определенной культурной структурой;

- ♦ сравнительный метод, использованный для сопоставления различных теоретических моделей выгорания и культурных подходов;
- ♦ обзор литературы: анализ опубликованных научных статей, монографий и рецензий, затрагивающих эмоциональное выгорание и корпоративную культуру.

Результаты и обсуждение

Классическая трехкомпонентная модель эмоционального выгорания, разработанная американским социальным психологом К. Маслач и профессором организационного поведения С. Джексоном, рассматривает эмоциональное выгорание как комплексное проявление трех взаимосвязанных составляющих: эмоционального истощения, деперсонализации и снижения субъективной оценки собственных профессиональных достижений. Первый компонент – эмоциональное истощение – отражает состояние физической и психоэмоциональной усталости, возникающее вследствие чрезмерной нагрузки и дефицита внутренних ресурсов, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. На данном этапе у специалиста может наблюдаться снижение энергии, мотивации, а также общая апатия к выполняемой деятельности. Второй компонент – деперсонализация – проявляется в виде формирования отстраненного, зачастую негативного или циничного отношения к окружающим, включая коллег, клиентов и руководство. Данный аспект отражает защитный механизм, направленный на снижение эмоционального вовлечения в профессиональные взаимодействия. Третий компонент – редукция профессиональных достижений – выражается в субъективном ощущении неуспешности, утрате веры в собственные профессиональные компетенции, снижении самооценки как специалиста, а также в развитии неуверенности в способности достигать поставленных целей. У индивида может возникать чувство профессиональной несостоятельности, страх перед ошибками и сомнение в значимости собственных результатов труда [4].

Исследования показывают, что развитие синдрома эмоционального выгорания связано с воздействием двух основных групп факторов: личностных и организационных. В первую категорию входят характеристики, связанные с индивидуальностью человека, такие как социально-демографические параметры, особенности личности, уровень когнитивного функционирования, а также структура профессиональной мотивации. Вторая группа факторов охватывает характеристики трудовой среды – условия, в которых осуществляется профессиональная деятельность, социально-психологический климат в коллективе, а также специфику корпоративной культуры, формирующую нормы и ценности взаимодействия внутри организации [5].

К. Маслач и М. Лейтер в своих эмпирических исследованиях акцентируют внимание на значимости организационных факторов в процессе формирования синдрома профессионального выгорания. Ученые выделяют шесть ключевых компонентов корпоративной среды, которые, по их мнению, способны оказывать прямое влияние на развитие данного состояния. Первым значимым фактором выступает чрезмерная рабочая нагрузка, проявляющаяся в избыточном объеме задач и постоянно высоких требованиях к производительности. Продолжительная перегрузка приводит к снижению энергетических ресурсов сотрудника, провоцируя состояние эмоционального истощения и снижение профессиональной эффективности. Вторым фактором связан с ограниченными возможностями контроля за собственной трудовой деятельностью. Отсутствие автономии в выборе методов выполнения задач, а также ограниченность в принятии решений, касающихся профессиональной сферы, формируют у сотрудника ощущение беспомощности, что способствует росту психологического напряжения и фрустрации. Третьим деструктивным элементом является недостаточность поощрения. Недооценка вклада работника как в материальном, так и в морально-психологическом аспекте снижает внутреннюю мотивацию и способствует формированию чувства неудовлетворенности от трудовой деятельности. Четвертый аспект касается дефицита социальной поддержки в коллективе. Недостаток внимания, признания и взаимопомощи со стороны коллег и руководства усиливает чувство профессиональной изоляции и снижает уровень доверия в межличностных отношениях, что усиливает уязвимость сотрудника к выгоранию. Пятым фактором является восприятие несправедливости со стороны руководства или организации в целом. Нарушение принципов справедливого от-

ношения, проявление предвзятости, игнорирование прав и интересов сотрудников могут вызывать глубокое внутреннее недовольство, подрывать лояльность и вызывать эмоциональную дестабилизацию. Наконец, шестой фактор связан с межличностными конфликтами в рабочей среде. Напряженные отношения между сотрудниками, конфронтации и неэффективные коммуникации формируют негативный психологический климат, в котором значительно повышается риск формирования синдрома выгорания. Таким образом, обозначенные факторы демонстрируют, что профессиональное выгорание обусловлено не только индивидуально-личностными характеристиками, но и во многом формируется под влиянием организационного контекста, что подчеркивает необходимость системного подхода к профилактике и управлению данным феноменом [4].

В последнее десятилетие наблюдается рост научного интереса к исследованию организационных детерминант синдрома выгорания, включая влияние особенностей корпоративной культуры. Однако количество таких работ пока остается ограниченным.

С учетом характера воздействия на конечные результаты деятельности организации, корпоративную культуру принято классифицировать как положительную или отрицательную. Положительная корпоративная культура оказывает стимулирующее влияние на функционирование организации: она способствует повышению эффективности трудовой деятельности, совершенствованию производственных и управленческих процессов, устойчивому профессиональному развитию персонала, формированию благоприятного психологического климата в коллективе, а также укреплению общественной репутации и увеличению статуса организации в соответствующей отрасли. В свою очередь, отрицательная корпоративная культура, напротив, становится фактором, затрудняющим достижение стратегических целей, препятствует нормальному выполнению организацией своей миссии и в целом оказывает негативное влияние на ее функционирование [3].

Доктор психологических наук Орел В.Е., профессор факультета психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, рассматривая историю изучения эмоционального выгорания, выделяет 2 этапа в развитии дискуссий по данной теме. Начальный этап условно обозначен как описательный. Его основное содержание заключалось в попытках дать характеристику феномену, а также определить круг исследовательских вопросов, позволяющих раскрыть механизм его влияния на личность. Проблема была поднята как писателями, так и учеными, отмечавшими негативное воздействие выгорания на физическое состояние, когнитивные процессы и мотивацию индивида. Второй этап исследований связан с проведением эмпирических работ. На практике понятие «синдром эмоционального выгорания» впервые было закреплено в Международной классификации болезней (код Z73.0) как психогенное расстройство, связанное с трудностями адаптации к жизненным обстоятельствам. Изначально этот термин использовался для описания состояния психоэмоционального истощения, возникающего вследствие нереализованности значимых целей и сопровождающегося отказом от профессиональной деятельности в сфере психического здоровья. То есть, чтобы прийти к таким выводам, в ходе второго этапа удалось зафиксировать клинические проявления истощения, ослабление мотивационной сферы и снижение работоспособности специалистов, прежде всего психиатров. Позднее были выявлены закономерности и стадийность протекания данного процесса. Массовые экспериментальные исследования вызвали широкий научный интерес, но вместе с тем породили дискуссии о природе и причинах выгорания, что привело к неоднородности терминологии и отсутствию целостной концептуальной модели [2].

Первые научные попытки осмысления феномена эмоционального выгорания относятся ко второй половине XX столетия. Термин «эмоциональное выгорание» (emotional burnout) был впервые введен в научный оборот американским психологом Г. Фрейденбергом в 1974 г. для описания состояния глубокого психоэмоционального истощения, наблюдаемого у специалистов, профессиональная деятельность которых сопряжена с интенсивным межличностным взаимодействием [4].

Впервые термин «эмоциональное выгорание» в отечественной психологической науке был использован психологом Б.Г. Ананьевым. Исследователь применял его для характеристики негативного состояния личности, возникающего в профессиональной деятельности, связанной с

интенсивным и продолжительным взаимодействием с людьми. Речь шла прежде всего о профессиях типа «человек-человек», отличающихся помогающей направленностью и требующих постоянного непосредственного контакта с клиентами [6].

В современной научной литературе эмоциональное выгорание рассматривается в рамках нескольких теоретико-методологических подходов. В контексте однофакторных моделей выгорание интерпретируется преимущественно как состояние физического и эмоционального истощения, сопровождающееся снижением профессиональной мотивации, эмоциональной лабильностью и доминированием негативного аффективного фона. Подобные состояния, как правило, формируются под воздействием продолжительного профессионального стресса, вызванного высокими требованиями со стороны организации, многозадачностью, а также постоянным эмоциональным напряжением. Так, концепция А. Пайнза и Е. Аронсона определяет эмоциональное выгорание как психофизическое истощение, возникающее вследствие длительного пребывания индивида в условиях чрезмерной эмоциональной нагрузки [4].

Альтернативную модель развития синдрома эмоционального выгорания представили Б. Перлман и Е. Хартман. Согласно данной концепции, процесс формирования выгорания включает четыре последовательно развивающиеся стадии. Первая стадия характеризуется возникновением профессионального стресса, обусловленного восприятием рабочей среды как потенциально стрессогенной. На втором этапе у индивида формируется состояние выраженного профессионального стресса, сопровождающегося эмоциональным напряжением. Третья стадия связана с появлением совокупности реакций на стресс – аффективных, когнитивных, физиологических и поведенческих, что свидетельствует о системном ответе организма на длительное воздействие стрессоров. Четвертая, заключительная стадия представляет собой непосредственно фазу эмоционального выгорания, когда у работника фиксируются признаки глубокого психоэмоционального истощения. В то же время В. В. Бойко предлагает иную трактовку рассматриваемого феномена. По его мнению, эмоциональное выгорание следует рассматривать как специфический психологический защитный механизм, формирующийся в ответ на продолжительное воздействие психотравмирующих профессиональных факторов. Несмотря на то что такая адаптивная реакция направлена на снижение эмоциональной нагрузки, она сопровождается негативными последствиями для психоэмоционального состояния личности, а также способна существенно снижать эффективность профессиональной деятельности [4].

Корпоративная культура определяется как совокупность устойчивых норм, ценностей и моделей поведения, разделяемых членами организации и задающих «правила игры» в коллективе [7].

Корпоративная культура в организации выполняет две ключевые функции [8]:

1. Функция внутренней интеграции – обеспечивает объединение коллектива, формируя у сотрудников понимание того, как следует взаимодействовать и выстраивать отношения внутри группы.
2. Функция внешней адаптации – способствует приспособлению организации к условиям и требованиям окружающей среды.

Систематический обзор Марсия С.О. и Антонио К.К. подтвердил, что корпоративная культура может выступать фактором, способствующим развитию синдрома выгорания [7].

В литературе подчеркивается, что именно культурные характеристики организации – такие как поддержка баланса между работой и личной жизнью, взаимное доверие, лидерство, стиль взаимодействия – оказывают прямое и косвенное воздействие на уровень эмоционального истощения сотрудников [7].

Таким образом, можно предполагать, что корпоративная культура выступает не просто фоном, но активным модератором процессов выгорания: она как изменяет воспринимаемые требования работы и ресурсы, так и формирует защитные механизмы. Например, культура, в которой преобладает высокий уровень неопределенности, жесткие власти и ограниченная поддержка, связана с большей степенью выгорания [9].

В психологических исследованиях эмоциональное выгорание, как правило, рассматривается сквозь призму трудовой деятельности. Под данным феноменом большинство авторов под-

разумевают состояние профессионального выгорания, связывая его с особенностями и нагрузками, возникающими в процессе выполнения рабочих обязанностей [6].

В исследованиях российского психолога Д.Г. Трунова, доктора философских наук, посвященных анализу синдрома эмоционального выгорания, подчеркивается важность разграничения данного феномена и явления профессиональной деформации. Ученый акцентирует внимание на том, что профессиональная деформация, как правило, проявляется вне рамок трудовой деятельности – в повседневной жизни, затрагивая особенности поведения и мировосприятия человека в социально-бытовом контексте. В отличие от этого, эмоциональное выгорание, по мнению автора, имеет непосредственное отношение к профессиональной сфере и проявляется через устойчивые психоэмоциональные реакции, которые деструктивно влияют на выполнение рабочих задач. Такие реакции нарушают адаптацию человека к профессиональной среде, снижают его работоспособность и могут становиться препятствием к эффективной реализации профессиональных обязанностей [10].

Анализ теоретических подходов в области организационной и социальной психологии (работы А.Б. Леоновой, Д. Мацумото, К. Маслач, Ю.Г. Семеновой и др.) указывает на то, что значительное влияние на формирование профессионального стресса оказывает корпоративная культура. Она выполняет целый спектр функций, в том числе регулирующую, адаптационную, поддерживающую, а также способствует сохранению и передаче корпоративных ценностей как внутри организации, так и между поколениями сотрудников. Корпоративная культура служит своего рода механизмом защиты и оптимизации ресурсов в профессиональной среде. При этом развитие эмоционального выгорания у специалистов может быть связано не только с характером профессиональной деятельности или индивидуально-личностными чертами, но также с особенностями внутренней культуры организации. Так, например, Петерсон подчеркивает, что источником стресса может выступать не только содержание трудовой деятельности, но и та культурная среда, в которой осуществляется работа. Некоторые формы корпоративной культуры по своей структуре либо вследствие изменений во внутренних установках и ценностях способны провоцировать стрессовые состояния у сотрудников [11].

В работе О. Ремюс и коллег акцентируется внимание на множественности организационных условий, способствующих формированию эмоционального выгорания у сотрудников. Согласно результатам исследования, ключевыми предикторами данного явления являются такие факторы, как нестабильный режим труда, включающий нерегулярный график и систематические переработки, приводящие к нарушению баланса между работой и личной жизнью [4].

Например, исследование Аники Ницше, Хольгер Пфафф, Джулии Юнг и Элке Дриллер показало, что культура компании, воспринимаемая работниками как поддерживающая баланс «работа-дом», оказывает прямое отрицательное влияние на эмоциональное истощение и косвенное отрицательное влияние через снижение негативного взаимодействия «работа-дом» [12].

Существенное значение имеют также неясность должностных обязанностей и наличие ролевых конфликтов, что создает ощущение неопределенности и внутреннего напряжения у работников. Нередко причиной развития выгорания становится отсутствие адекватной оценки трудового вклада со стороны руководства, что снижает уровень профессиональной удовлетворенности и мотивации. Однообразие функциональных задач, отсутствие разнообразия в профессиональной деятельности, как отмечается авторами, также может выступать в качестве стрессогенного фактора, способствующего формированию чувства рутины и потери интереса к работе. Физическое перенапряжение без возможности полноценного восстановления, ограниченные условия для карьерного роста и личностной самореализации, а также формальный характер программ профессиональной адаптации новых сотрудников, по мнению исследователей, являются дополнительными факторами риска. Кроме того, трудности в установлении эмоционального контакта и продуктивного интеллектуального взаимодействия в коллективе усугубляют обстановку, способствуя деструктивным изменениям в межличностных отношениях и углублению стрессовых переживаний [4].

Нами, авторами, на основе обобщения данных выделены три ключевых механизма, через которые корпоративная культура влияет на эмоциональное выгорание:

1. Регуляция эмоций через социальные нормы. В организациях с выраженной культурой поддержки сотрудники демонстрируют большую открытость, делятся переживаниями, получают эмоциональную поддержку, что снижает риск выгорания.

2. Мотивационные установки. В культурах с высокой ориентацией на достижение цели и конкуренцию (рыночные типы) наблюдается большая эмоциональная нагрузка, так как индивидуальные результаты оказываются в приоритете над командными ценностями.

3. Коммуникационные стили. В авторитарных или иерархических культурах обратная связь часто носит директивный или формальный характер, что затрудняет осознание сотрудниками собственных потребностей и стрессовых состояний.

Эмоциональное выгорание представляет собой неблагоприятное состояние, которое при отсутствии своевременных мер может привести к возникновению соматических проблем – сердечно-сосудистых заболеваний, нарушений работы желудочно-кишечного тракта, депрессивных состояний, расстройств сексуальной функции и др. Кроме того, оно способно провоцировать отклоняющиеся формы поведения, такие как злоупотребление алкоголем, употребление наркотических веществ или появление суицидальных тенденций [13].

Специалисты, изучающие проблему выгорания, отмечают, что данный процесс выходит за рамки трудовой деятельности и со временем затрагивает другие сферы жизни. Его влияние становится заметным в личных отношениях, повседневных ситуациях и общем самочувствии человека. Потеря веры в работу как в источник смысла постепенно искажает восприятие всей жизни [14].

Для профилактики эмоционального выгорания сотрудников организации могут внедрять практики по формированию культуры благополучия:

- ♦ программы ментального здоровья,
- ♦ регулярную обратную связь,
- ♦ признание достижений сотрудников,
- ♦ обучение руководителей навыкам эмоционального интеллекта.

Помимо организационных факторов, в исследованиях подчеркивается роль индивидуальных психологических ресурсов, которые могут ослаблять воздействие стрессоров рабочей среды. Так, в работе Банщиковой и коллег установлено, что такие качества, как умение регулировать собственные эмоциональные состояния и способность спокойно воспринимать неопределенные ситуации, связаны с более высоким уровнем субъективного благополучия и помогают снижать вероятность формирования эмоционального истощения [15].

Заключение

Таким образом, корпоративная культура играет ключевую роль в формировании условий, влияющих на уровень эмоционального выгорания сотрудников. Теоретический анализ показывает, что особенности организационной среды, такие как поддержка, ценности, стиль лидерства и принятые нормы, способны как усиливать, так и снижать риски выгорания. Для минимизации негативных последствий выгорания необходимо комплексное изменение культуры в сторону психологической безопасности и поддержки. Будущие исследования могут быть направлены на эмпирическую проверку выявленных теоретических связей и разработку типологий организаций по уровню их культурной защищенности от выгорания.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Федорова Д. Половина сотрудников казахстанских компаний «выгорела» на работе в 2022 году. URL: <https://www.caravan.kz/news/polovina-sotrudnikov-kazakhstanskikh-kompanijj-vygorela-na-rabote-v-2022-godu-923846/> (дата обращения: 16.11.2025)
- 2 Гордеева М.А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах: дис.канд.психол.наук: 19.00.05. – М., 2015. – 203 с.
- 3 Омаркожаева А.Н. Теоретические аспекты корпоративной культуры // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2017. – № 1(119). – С. 176–182.

- 4 Жданова П.Р. Атрибуты корпоративной культуры организации как предикторы выгорания сотрудников: краткий обзор // Современная зарубежная психология. – 2024. – № 13(3). – С. 83–92.
- 5 Адаменко Ю.М., Боднар Э.Л. Анализ взаимосвязи организационной культуры и профессионального выгорания // Психологический вестник Уральского федерального университета. – 2013. – Вып. 10. – С. 75–78.
- 6 Аринцева О.Ю., Шуванов И.Б. Особенности эмоционального выгорания сотрудников организации: теоретический аспект // Вопросы студенческой науки. – 2023. – № 10(86). – С. 103–107.
- 7 Marcia C.O., Antonio C.C. A systematic review about organizational culture and the genesis of the burnout syndrome // Research, Society and Development. 2023, vol. 12, no. 5, p. 10.
- 8 Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. – СПб : Питер, 2008. – 336 с.
- 9 Farzianpour F., Abbasi M., Forushani A.R., Pouyan E.D. The relationship between Hofstede's organizational culture and employee burnout in professional service delivery at Tehran University of Medical Sciences hospitals 2014–2015 // Mater. Sociomed. 2016, no. 28, pp. 26–31.
- 10 Боянов В.С., Капустина Т.В. Эмоциональное выгорание как элемент профессиональной деформации личности в контексте профессионального кризиса // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. – 2020. – № 10. – С. 14–21.
- 11 Воронкова Д.В. Организационная культура как фактор эмоционального выгорания персонала // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2013. – С. 239–244.
- 12 Nitzsche A., Pfaff H., Jung J., Driller E. Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: a structural equation modeling approach // Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2013, no. 55(1), pp. 67–73.
- 13 Баширов И.Ф., Кулешов Д.А. Проблема эмоционального выгорания у работников сферы услуг // Социально-психологические проблемы в сфере сервиса: сб. публикаций по итогам междунар. науч.-практ. конф., декабрь 2021 г. / под ред. В.Д. Серякова. – М.: Спутник+, 2022. – 205 с.
- 14 Чердымова Е.И., Чернышева Е.Л., Мачнев В.Я. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с.
- 15 Банщикова Т.Н., Соколовский М.Л., Коростелева Т.В. Саморегуляция и толерантность к неопределенности как ресурсы субъективного благополучия современной молодежи: кросс-культурный аспект // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика». – 2022. – Т. 19. – № 4. – С. 717–743.

REFERENCES

- 1 Fedorova D. Polovina sotrudnikov kazhstanskikh kompanij «vygorela» na rabote v 2022 godu. URL: <https://www.caravan.kz/news/polovina-sotrudnikov-kazakhstanskikh-kompanij-vygorela-na-rabote-v-2022-godu-923846/> (data obrashhenija: 16.11.2025). (In Russian).
- 2 Gordeeva M.A. (2015) Osobennosti jemocional'nogo vygoranija gosudarstvennyh sluzhashhih v mono-i polijetnicheskikh kollektivah: dis.kand.psihol. nauk: 19.00.05. M., 203 p. (In Russian).
- 3 Omarkozhaeva A.N. (2017) Teoreticheskie aspekty korporativnoj kul'tury // Vestnik KazNU. Serija jekonomicheskaja. No. 1(119). P. 176–182. (In Russian).
- 4 Zhdanova P.R. (2024) Atributy korporativnoj kul'tury organizacii kak prediktory vygoranija sotrudnikov: kratkij obzor // Sovremennaja zarubezhnaja psihologija. No. 13(3). P. 83–92. (In Russian).
- 5 Adamenko Ju.M., Bodnar Je.L. (2013) Analiz vzaimosvjazi organizacionnoj kul'tury i professional'nogo vygoranija // Psihologicheskij vestnik Ural'skogo federal'nogo universiteta. V. 10. P. 75–78. (In Russian).
- 6 Arinceva O.Ju., Shuvanov I.B. (2023) Osobennosti jemocional'nogo vygoranija sotrudnikov organizacii: teoreticheskij aspekt // Voprosy studencheskoj nauki. No. 10(86). P. 103–107. (In Russian).
- 7 Marcia C.O., Antonio C.C. (2023) A systematic review about organizational culture and the genesis of the burnout syndrome // Research, Society and Development, vol. 12, no. 5, p. 10. (In Spanish).
- 8 Vodop'janova N.E., Starchenkova E.S. (2008) Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika. 2-e izd. SPb: Piter, 336 p. (In Russian).
- 9 Farzianpour F., Abbasi M., Forushani A.R., Pouyan E.D. (2016) The relationship between Hofstede's organizational culture and employee burnout in professional service delivery at Tehran University of Medical Sciences hospitals 2014–2015 // Mater. Sociomed, no. 28, pp. 26–31. (In English).
- 10 Bojanov V.S., Kapustina T.V. (2020) Jemocional'noe vygoranie kak jelement professional'noj deformacii lichnosti v kontekste professional'nogo krizisa // Lichnost' v jekstremal'nyh uslovijah i krizisnyh situacijah zhiznedejatel'nosti. No. 10. P. 14–21. (In Russian).

- 11 Voronkova D.V. (2013) Organizacionnaja kul'tura kak faktor jemocional'nogo vygoranija personala // Vestnik RGGU. Serija «Psihologija. Pedagogika. Obrazovanie». P. 239–244. (In Russian).
- 12 Nitzsche A., Pfaff H., Jung J., Driller E. (2013) Work-life balance culture, work-home interaction, and emotional exhaustion: a structural equation modeling approach // Journal of Occupational and Environmental Medicine, no. 55(1), pp. 67–73. (In English).
- 13 Bashirov I.F., Kuleshov D.A. (2022) Problema jemocional'nogo vygoranija u rabotnikov sfery uslug // Social'no-psihologicheskie problemy v sfere servisa: sb. publikacij po itogam mezhdunar.nauch.-prakt.konf., dekabr' 2021 g. / pod red. V.D. Serjakova. M.: Sputnik+, 205 p. (In Russian).
- 14 Cherdymova E.I., Chernysheva E.L., Machnev V.Ja. (2019) Sindrom jemocional'nogo vygoranija specialista : monografiya. Samara: Izd-vo Samarskogo universiteta. 124 p. (In Russian).
- 15 Banshhikova T.N., Sokolovskij M.L., Korosteleva T.V. (2022) Samoreguljacija i tolerantnost' k neopredelennosti kak resursy sub#ektivnogo blagopoluchija sovremennoj molodezhi: kross-kul'turnyj aspekt // Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija «Psihologija i pedagogika». V. 19. No. 4. P. 717–743. (In Russian).

ЖАМБУТАЕВА Я.А.,*¹

магистрант.

*e-mail: yasminazhambutaeva@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-9736-4630

ШИХОВА О.М.,¹

б.ғ.к., қауымдастырылған профессор.

e-mail: olshikhova@gmail.com

ORCID ID: 0009-0006-4079-808X

ИВАНОВА А.В.,²

МБА, ұйымдық психолог.

e-mail: aleksandra.ivanova2707@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-8504-1482

¹«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

²«Психометрика» ақпараттық-кеңес беру орталығы,

Санкт-Петербург қ., Ресей

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ КОНТЕКСТІНДЕГІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЭМОЦИОНАЛДЫ КҮЙІП КЕТУІ: ТЕОРИЯЛЫҚ ТӘСІЛДЕР

Андатпа

Эмоционалды күйіп кету – кәсіби қызметтегі ұзақ мерзімді стресс әсерінен туындайтын психоэмоционалды сарқылу. Соңғы онжылдықтарда бұл құбылыс еңбек қарқынының артуы, жұмыспен қамту сипатының өзгеруі және қызметкерлерге қойылатын талаптардың күшеюі салдарынан ерекше өзектілікке ие болды. Мақаланың мақсаты – қызметкерлердің эмоционалды күйіп кетуін корпоративтік мәдениеттің оның дамуы мен көріністеріне ықпалы тұрғысынан талдау. Жұмыс корпоративтік мәдениет компоненттері мен күйіп қалу факторларының өзара байланысын зерттеген отандық және шетелдік еңбеккердің теориялық талдауына негізделген. Корпоративтік мәдениет күйіп кету қаупін төмендететін қорғаныс факторы бола алатыны, сондайақ шамадан тыс жұмыс, жоғары қарқын, психологиялық қолдаудың болмауы және жұмыс пен өмір тепетеңдігінің әлсіз нормалары жағдайында оны күшейтетін факторға айналатыны анықталды. Құндылықтар, нормалар, ұйымдық климат және көшбасшылық тәжірибелердің қызметкерлердің эмоционалды жағдайына әсер ету тетіктерін айқындауға мүмкіндік беретін құрылымдықфункционалдық тәсіл қолданылды. Персоналды басқару бағдарламаларын әзірлеуде ұйымның мәдени және психологиялық ерекшеліктерін ескеру қажеттілігі атап өтіледі. Мақала ғылымтеориялық сипатқа ие және HR мамандарына, менеджерлерге, сондайақ ұйымдастырушылық психология саласындағы зерттеушілерге пайдалы болуы мүмкін.

Тірек сөздер: эмоционалды күйіп кету, корпоративті мәдениет, стресс, ұйым, кәсіби қызмет.

ZHAMBUTAEVA Y.A.,*¹

master's student.

*e-mail: yasminazhambutaeva@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-9736-4630

SHIKHOVA O.M.,¹

PhD, associate professor.

e-mail: olshikhova@gmail.com

ORCID ID: 0009-0006-4079-808X

IVANOVA A.V.,²

MBA, organizational psychologist.

e-mail: aleksandra.ivanova2707@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-8504-1482

¹Turan University,

Almaty, Kazakhstan

²«Psikhometrika» Information and Consulting Center,

Saint Petersburg, Russia

EMOTIONAL BURNOUT OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF CORPORATE CULTURE: THEORETICAL APPROACHES

Abstract

Emotional burnout is a form of psychoemotional exhaustion that arises as a result of prolonged exposure to stressors in professional activity. In recent decades, this phenomenon has gained particular relevance due to the intensification of work processes, changes in employment patterns, and increasing demands placed on employees. The aim of this article is to examine employee emotional burnout from the perspective of how corporate culture influences its development and manifestations. The study is based on a theoretical analysis of domestic and international research addressing the interaction between components of corporate culture and factors contributing to burnout. It has been established that corporate culture may function both as a protective factor that reduces the risk of burnout and as an aggravating factor when it encourages overwork, high work intensity, insufficient psychological support, and underdeveloped norms of work–life balance. A structuralfunctional approach is employed to identify the mechanisms through which values, norms, organizational climate, and leadership practices affect employees' emotional wellbeing. The article highlights the necessity of considering the cultural and psychological characteristics of an organization when developing personnel management programs. The work has a theoretical orientation and may be useful for HR specialists, managers, and researchers in the field of organizational psychology.

Keywords: emotional burnout, corporate culture, stress, organization, professional activity.

Дата поступления статьи в редакцию: 15.12.2025

4 PEDAGOGY AND EDUCATIONAL METHODOLOGY ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ БІЛІМ БЕРУ ӘДІСТЕМЕСІ ПЕДАГОГИКА И МЕТОДИКА ОБРАЗОВАНИЯ

FTAXP 16.01.45
ӨОЖ 751

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-40-48>

МҰХАМЕТҚАЛИ А.А.,*¹

Г.Ғ.М., сениор-лектор.

*e-mail: aida.muhametkali@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2661-3377

МАЗИНОВА А.Ж.,¹

ф.Ғ.М., сениор-лектор.

e-mail: a.mazinova@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0009-2669-7479

¹«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚ ТІЛІН ОҚЫТУДАҒЫ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН ҚОЛДАНУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Андатпа

Мақалада жоғары оқу орындарында қазақ тілін оқыту үдерісіне жасанды интеллект (AI) технологияларын енгізудің педагогикалық ерекшеліктері қарастырылған. Жасанды интеллект жекелендіру, деректерге негізделген кері байланыс және оқушылардың цифрлық ортаға қатысуын арттыру арқылы тілдік білім берудің тиімділігін арттыру құралы ретінде қарастырылады. Авторлар сараланған оқытуды, қалыптастырушы бағалауды және мұғалім мен оқушы арасындағы интерактивті байланысты қолдау үшін Жасанды интеллектіге негізделген платформалардың дидактикалық әлеуетін талдайды. KazakhTTS, KazNERD, Speech Lab және KSC2 сияқты ұлттық цифрлық ресурстарға ерекше назар аударылады, олар сөйлеуді синтездеуге, сөйлеу мен мәтінді автоматты түрде тануға, сондай-ақ қазақ тілінде атауды тануға мүмкіндік береді. Олардың тыңдау, сөйлеу, оқу және жазу дағдыларын дамытудағы мүмкін болатын қосымшалары талқыланады. Сонымен қатар, мақалада қазақ тіліндегі мазмұнның шектеулілігі, мұғалімдер арасындағы цифрлық құзыреттіліктің біркелкі еместігі, инфрақұрылымдық шектеулер, академиялық адалдық пен деректер қауіпсіздігіне байланысты тәуекелдер сияқты негізгі мәселелер көрсетілген. Зерттеу нәтижесінде авторлар қазақ тілін оқытуда жасанды интеллектіні тиімді пайдалану технологиялық құралдарды педагогикалық дизайнмен, мұғалімдерді даярлаумен және ұлттық тіл саясатымен үйлестіруді, сондай-ақ қазақ тіліндегі цифрлық экожүйелер мен стартап жобаларды мемлекеттік қолдауды қажет етеді деген қорытындыға келді.

Тірек сөздер: жасанды интеллект, қазақ тілі, педагогика, цифрлық білім беру, оқыту технологиясы, заманауи білім, цифрлық құзыреттілік.

Кіріспе

Қазіргі таңда жасанды интеллект (ЖИ) ұғымы тек техникалық салада ғана емес, сонымен бірге білім берудің ажырамас элементіне айналып отыр. Педагогикалық тұрғыдан алғанда, ЖИ білім беру процесін дербестендіру, оқытушы мен білім алушы арасындағы интерактивті байланысты күшейту және оқыту нәтижелерін талдау мүмкіндігін арттырады. Жасанды интеллект

бағдарламалары мәтінді өңдеу, грамматикалық талдау, сөйлеуді тану және оқыту контентін автоматты түрде бейімдеу арқылы тілді үйренудің тиімділігін арттырады. Бұл әсіресе қазақ тілін мемлекеттік тіл ретінде оқытуда өзекті болып табылады, себебі заманауи білім алушылардың цифрлық ортада оқу дағдылары жоғары және интерактивті технологияларды талап етеді.

Жасанды интеллект (ЖИ) заманауи ғылымның бағыты ретінде күнделікті өмірге еніп, адамзаттың барлық салаларында, оның ішінде маркетинг, өндіріс, медицина, автомобиль өнеркәсіптерінде жылдам жетістіктерге жетуде, сондай-ақ білім беру үдерісінде, соның ішінде тілдерді үйренуде маңызды рөл атқарады.

Білім беру мекемелері үшін жасанды интеллекттің пайда болуымен қырағылықты сақтау және содан кейін компьютерлік бағдарламалардағы жасырын алгоритмдер арқылы билік оларды құрған техникалық құрылымдармен монополияланғанын бақылау маңызды бола бастайды.

Ғылыми тұрғыдан «интеллект» деген субъектінің қоршаған ортадан білімді қабылдау, түсіну, өңдеу, өзін-өзі оқыту, ережелер шығару және басқару қабілетін айтады. Егер субъект адам болса, онда табиғи интеллект, ал егер ол техникалық құрылғы болса, онда жасанды интеллект болады. Жалпы, білім деп белгілі бір пәндік аймақтағы (мысалы, бастауыш, орта және жоғарғы білім пәндеріндегі) немесе қоғамның кез келген тіршілігіндегі немесе қоршаған ортадағы нысандар, үдерістер мен құбылыстардың қасиеттері мен өзара қатынастарының құрылымдық және мағыналық сипаты. Сипаттау үшін синтаксистік және семантикалық (мағыналық) ережелері анықталған жасанды немесе табиғи (ағылшын, қазақ және басқа) тіл қолданылады. Қазір белгілі бір пәндік салада (мысалы, білім беру, денсаулық, салық, қаржылық нарық және басқа) жасанды интеллектті даярлау үшін білімдерді бейнелеудің формалды моделдері мен тілдері қолданылып, білімдер базасы құрылады. Ол үшін таңдалған саладағы білікті мамандардың білімдерінен жасанды интеллект даярлайтын білім инженері жинап, білімдер базасымен қатар шығарым ережелерін құрады.

Материалдар мен әдістер

Мемлекеттік тіл және жасанды интеллекттің маңыздылығы. Президентіміз Қ.К.Тоқаевтың «Қазақ тілін дамыту мемлекеттік саясаттың басым бағытының бірі болып қала береді. Бұл салада айтарлықтай нәтиже бар. Қазақ тілі, шын мәнінде, білім мен ғылымның, мәдениет пен іс жүргізудің тіліне айналуға. Жалпы, мемлекеттік тілді қолдану аясы кеңейіп келеді. Бұл – заңды құбылыс, өмірдің басты үрдісі. Сондықтан, қазақ тілінің өрісі тым шектеліп бара жатыр деуге негіз жоқ. Атазаң бойынша Қазақстанда бір ғана мемлекеттік тіл бар. Бұл – қазақ тілі. Болашағын Отанымызбен байланыстыратын әрбір азамат қазақ тілін үйренуге ден қоюға тиіс. Бұл отаншылдықтың басты белгісі деуге болады», – деген еді «Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» атты Жолдауында [1].

Тап Х. және басқалар (2024) мұғалімдердің ЖИ технологияларын қолдануы бойынша 2015–2024 жж. аралығындағы зерттеулерді жүйелеп, мұғалімдердің кәсіби-дамытуында ЖИ маңызды рөл атқаратынын көрсетті [2].

Білім беру жүйесінде ЖИ-ның орны мен мүмкіндіктерін сипаттайтын зерттеулер тек қана Portilla et al. (2025) [3], Aljemely (2024) [4], Kumari (2025) [5] еңбектерімен шектелмейді. Цифрлық педагогика мен ЖИ интеграциясын зерттеген Р. Лакин (R. Luckin, 2018) [6], У. Холмс (W. Holmes, 2019) [7], Н. Селуин (N. Selwyn, 2019) [8] еңбектерінде ЖИ оқытуды деректерге негіздеп жекелендіру, оқушының оқу траекториясын болжау және мұғалімге «педагогикалық қолдау құралы» ретінде қызмет ете алатыны көрсетіледі. Бұл тұжырымдар Kumari (2025) атап өткен масштабталу және деректер талдау арқылы кері байланыс беру мүмкіндіктерін нақтылай түседі [5].

Б.А. Асылбековтің еңбектерінде жасанды интеллект (AI) білім беру технологияларын жаңғыртуға зор мүмкіндік беретіні айтылған. Ғалымның ойынша, AI оқыту үдерісін жеке оқушының деңгейі мен қажеттілігіне бейімдеуге қабілетті, ал бұл әсіресе коммуникативтік дағдыларды қалыптастыру мен дамыту саласында ерекше мәнге ие [9].

С. Асқарқызы, А. Жүнүсбекова сынды зерттеушілер «XXI ғасырдың жасанды интеллектісі білім беру жүйесінде: SWOT – талдау» атты мақаласында ЖИ-дың білім беруге енуін стратегиялық тұрғыда қарастырып, оның күшті жақтарын (оқытуды жекелендіру, деректерге

негізделген бағалау, мұғалім еңбегін оңтайландыру), әлсіз тұстарын (инфрақұрылымның жеткіліксіздігі, мұғалімдердің цифрлық құзыретінің әркелкілігі, қазақ және орыс тіліндегі контенттің аздығы), мүмкіндіктерін (аралас және қашықтан оқытуды сапалы жүргізу, инклюзивті білімді қолдау, ұлттық цифрлық білім ресурстарын дамыту) және қауіп-қатерлерін (академиялық адалдықтың бұзылуы, дербес деректердің қорғалмауы, цифрлық теңсіздіктің ұлғаюы) жүйелеп көрсетеді. Авторлар ЖИ құралдарын жай енгізу жеткіліксіз, оны педагогикалық дизайнмен, мұғалімдерді даярлау жүйесімен және ұлттық білім беру стандарттарымен сәйкестендіру қажет деген қорытындыға келеді [10].

Мемлекеттік тіл мемлекеттік маңызды мәселе болғандықтан, ол азаматтық, патриотизм, мәдени тұтастық сияқты ұғымдармен тығыз байланысты. Тіл білу халықты, оның тарихын, тұрмысы мен әдеп-ғұрпын және салт-дәстүрлерін терең тануға жол ашады. Біздегі азаматтар мемлекеттік тілді түгел білмейді, оны талап ететін тетік те жоқ. Басқаларға ұлттық мемлекет ретінде танылғымыз келсе, біз ең алдымен қасиетті ана тілімізді сақтауымыз керек.

Үздіксіз білім беру тұжырымдамасын іске асыру жағдайында адами капиталдың сапасын жақсарту катализаторы білім беру жүйесінде мемлекеттік тілді оқытудың біртұтас жүйесін жасау болып табылады. Әлемдегі барлық өркениетті елдердегідей мемлекеттік басқару жүйесінде қызмет істейтіндердің бәрі бұл тілді білуге міндетті. Онсыз ол мемлекеттік тіл болып есептелмейді. Конституциялық талап осы. Басқа шет елдерде мемлекеттік тілді білмесең, лауазымды қызметке орналасуды былай қойғанда, тіпті қоғамда күнінді де көре алмайсың. Республикамызда мемлекеттік тілдің қолданылу аясын кеңейту – бүгінгі таңдағы өзекті мәселе.

Нәтижелер мен талқылау

Жасанды интеллект бағдарламалары оқыту үдерісінде мәтінді түрлендіруге, толықтыруға, емлені тексеруге және іздеу жүйелерін іске қосуға мүмкіндік беретін компьютерлік бағдарламалар. Қазіргі уақытта бұл технологиялар білім беру тәжірибесін оқыту мен жобалауға мүмкіндік беретін мүмкіндіктерді кеңейте отырып, бүкіл әлем бойынша студенттердің оқу өзара әрекеттесуіне жағдай жасайды. Бұл технологияның тілдік дағдыларды игеру әдістері мен тәсілдерін қалай қайта форматтайтынын қарастырайық:

1. Жасанды интеллект арқылы дербестендірілген оқыту

ЖИ негізіндегі бағдарламалар студенттің әлсіз және күшті тұстарын талдап, жеке оқу траекториясын ұсынуға мүмкіндік береді. Мысалы, Назарбаев Университетінің Ақылды жүйелер мен жасанды интеллект институты (ISSAI) әзірлеген KazakhTTS [11] және KazakhTTS2 [12] деректер жиынтықтары қазақ тіліндегі сөйлеу және мәтін арасындағы өзара байланысты модельдеуге бағытталған. Бұл ресурстар тілді үйрететін интерактивті қосымшалар мен виртуалды ассистенттер жасауға негіз болады. Мұндай технологиялар оқытушыға студенттің оқу нәтижесін нақты уақыт режимінде бақылауға және тапсырмаларды даралап беруге мүмкіндік береді.

Тілдерді оқытуда AI қолданудың негізгі артықшылықтарының бірі – әр оқушыға арнайы материалдар ұсыну мүмкіндігі. Машиналық оқыту алгоритмдері белгілі бір пайдаланушының қажеттіліктеріне бейімделеді, олардың әлсіз жақтарын анықтайды және оларды жою үшін жекелендірілген жаттығуларды ұсынады. Бұл тәсіл материалды тиімдірек игеруге ықпал етеді және студенттердің ынтасын арттырады.

Мәселен, Назарбаев Университетіндегі Ақылды жүйелер мен жасанды интеллект институты (ISSAI) халықаралық білім беру институты (ПЕ) зерттеулерді ынталандыру және цифрлық технологияларды қазақшалау мақсатында 2021 ж. Ақылды жүйелер мен жасанды интеллект институты «KazakhTTS» атты деректер жиынтығын әзірледі.

KazakhTTS – жалпы ұзақтығы тоқсан сағаттан астам қазақ тіліндегі аудиожазбалардан тұратын жоғары сапалы деректер жиынтығы. Бұл деректер жиынтығы кәсіби спикерлердің көмегімен жазылған ер мен әйел дауыстарынан тұрады. Деректер жиынтығы ғылым және өнеркәсіп өкілдерінің тарапынан үлкен сұраныс тудыра отырып, бір жылдың ішінде 500 астам рет жүктелген болатын [11].

Жұмыстарын жалғастырушы үшін KazakhTTS2 деп аталатын жаңа деректер жиынтығын ұсынылды. KazakhTTS2 жиынтығы көбірек деректер мен кәсіби спикерлер дауыстарымен

қатар бірнеше жаңа тақырыптарды қамтиды. Атап айтқанда, Назарбаев Университетіндегі Ақылды жүйелер мен жасанды интеллект институты бұл жиынтықта деректер көлемін 271 сағатқа дейін арттырды. Үш жаңа спикер – екі әйел мен бір ер адамды қосылды. Әр спикердің оқыған деректер үлесі 25 сағаттан асады. Тақырыптардың қамтылу аясын кітап пен Уикипедия мақалаларымен әртараптандырды.

Қазақ мәтінді дауысқа түрлендіру технологиясының негізіндегі бағдарламалар мен қолданбаларды әзірлеу үшін, кәсіби мамандар KazakhTTS2 деректер жиынтығын жүктей алады. Деректер жиынтығын көптеген бағдарламалық жасақтама құру үшін пайдалануға болады. Мысалы: интерактивті ақылды көмекшілер, навигациялық жүйелер, ескерту жүйелері және ерекше қажеттіліктері бар адамдарға арналған қолданбалар.

KazakhTTS2 деректер жиынтығын қалай пайдалануға болатынын көрсету үшін Институт қазақ мәтінін бес дауысқа түрлендіре алатын демо-бағдарламаны әзірледі. Демо-бағдарлама институттың веб-сайтында орналасқан [12].

2. Интерактивті қосымшалар мен сөйлеу технологиялары

Speech Lab және Ш.Шаяхметов атындағы «Тіл-Қазына» орталығының бірлескен жобалары қазақ тілін танытын және синтездейтін жүйелерді дамытуда маңызды рөл атқарады [13]. Бұл жобалар қазақ тілін дыбыстық деңгейде меңгеруді жеңілдетіп, интерактивті тілдік орта қалыптастырады. Мысалы, қазақ тілінде сөйлейтін интеллектуалды көмекшілер («ақылды ассистенттер») оқу процесінде тыңдалым мен айтылым дағдыларын жетілдіруге мүмкіндік береді. Бұл технологияларды пайдалану студенттердің сөйлеу мәдениетін қалыптастыруда және тілдік коммуникативтік құзыреттілігін арттыруда үлкен педагогикалық тиімділікке ие.

ЖИ дамуымен тілдік дағдыларды жан-жақты дамытуға бағытталған инновациялық интерактивті қосымшалар мен платформалар пайда болады. Виртуалды сұхбаттасушылармен өзара әрекеттесу мүмкіндігі, диалогтық жаттығулар өткізу және нақты сценарийлерде тәжірибе жасау оқуды қызықты әрі иммерсивті етеді.

Қазақ тілін ғылым тіліне айналдыру бойынша атқарылып жатқан ең үлкен қадамдарымыздың бірі. Демек болашақта «Siri», «Алиса» сынды дыбыс көмекшілері қазақ тілінде айтылған барлық ақпараттарды сапалы өңдеп, талдай алады. Бастама жүзеге асқаннан кейін мұны мемлекеттік мекемелер мен бизнес саласында да кеңінен қолдануға болады. Бұл қызмет көрсету саласын оңтайландыруға, мемлекеттік тілдің қолданыс аясын кеңейтуге мүмкіндік береді. Мұндай үлкен жобаның сәтті жүзеге асуы үшін аса үлкен көлемдегі сапалы контент қажет. Сәйкесінше, мұндай ауқымды контентпен қамтамасыз ету міндетін «Тіл-Қазына» орталығы жүзеге асырады [13].

KazNERD (Kazakh Named Entity Recognition) – қазақ тіліндегі атаулы мәндерді анықтауға арналған ең ірі жалпыға қолжетімді деректер жиынтығы. Бұл деректер жиынтығы қазақ тіліндегі жалпыға қолжетімді аннотацияланған корпустарға, сондай-ақ қарапайым және түсінікті, бірақ қатаң ережелер мен мысалдарды қамтитын аннотациялау нұсқаулықтарына айқын қажеттілік болғандықтан әзірленді. IOB2 сұлбасына сүйене отырып әзірленген деректер жиынтығының аннотациялауы бірінші автордың басшылығымен екі қазақ тілді маманның көмегімен теледидар жаңалықтары мәтінінде орындалды. Деректер жиынтығы 112 702 сөйлем мен 25 атаулы мән тобына арналған 136 333 аннотациядан тұрады. Сонымен қатар қазақ тіліндегі атаулы мәндерді анықтау үрдісін автоматтандыру мақсатында әзірленген машиналық оқытудың төрт заманауи модельдерінің ең тиімдісі тестілеу жиынтығында F1 шамасы 97,22%-ға тең дәлдікке қол жеткізді [14].

3. Автоматтандырылған бағалау және кері байланыс

ЖИ жүйелері жазбаша және ауызша жұмыстарды автоматты түрде талдап, грамматикалық, орфографиялық және семантикалық қателерді көрсетеді. Мұндай кері байланыс студентке өзінің қателерін тез түсініп, түзетуге мүмкіндік береді. ISSAI әзірлеген KazNERD және KSC2 деректер жиынтықтары қазақ тіліндегі мәтін мен сөйлеуді автоматты талдау саласында педагогикалық тұрғыдан аса маңызды нәтижелерге қол жеткізуде [14]. Бұл құралдар оқыту сапасын арттырып қана қоймай, оқытушылардың уақытын үнемдеп, бағалаудың объективтілігін қамтамасыз етеді.

Жасанды интеллект тілдік дағдыларды бағалау процестерін автоматтандыруға мүмкіндік береді. Мәтіннің грамматикасын, айтылуын және түсінуін автоматты түрде тексеру жүйелері лезде кері байланыс бере алады, бұл қателерді түзетуге және дағдыларды тезірек дамытуға ықпал етеді.

Бұл зерттеу Қазақстанда қолданылатын үш тіл – қазақ, орыс және ағылшын тілдеріне арналған көптілді сөзді автоматты тану саласындағы алғашқы жұмыс болып саналады. Қазақстан – қазақ тілі ресми мемлекеттік тіл, ал орыс және ағылшын тілдері ұлтаралық әрі халықаралық қатынас тілдері ретінде орныққан көпұлтты мемлекет. Осы тілдік ахуалға сай қазақ, орыс және ағылшын тілдерін бір мезгілде тануға қабілетті бірыңғай біріктірілген модельді құруға бағытталған тұңғыш зерттеу бастау алды. Аталған жұмыс Қазақстанда және оған көршілес елдерде сөзді тану технологияларын дамытуға, сондай-ақ сөзді өңдеу саласындағы ғылыми ізденістерді жаңа деңгейге көтеруге жол ашады.

Қазақ, орыс және ағылшын тілдері үшін көптілді сөзді Автоматты түрде тану жүйесінің алғашқы егжей-тегжейлі зерттеуін жүргізуден басқа, бұл жұмысқа басқа да үлестер мыналар:

- ♦ институт ағылшын тілінің қазақ акценті бар 7 сағаттық транскрипцияланған аудио-жазбаларын ұсынды (яғни, қазақ тілінде сөйлейтіндер SpeakingFaces деректер жиынтығынан алынған ағылшын сөйлемдерін оқиды);

- ♦ орыс тіліне арналған OpenSTT2 қолмен тазартылған деректер жиынтығының 334 сағаттық қосалқы жиынтығын ұсынамыз, оны орыс тілінде сөз танитын автономды жүйелерін оқыту үшін де қолдануға болады.

4. Сөйлеуді тану технологиялары

Оқу бағдарламаларына енгізілген сөйлеуді тану технологиялары студенттерге айтылу және артикуляция дағдыларын үйренуге мүмкіндік береді. Бұл әсіресе дұрыс айтылу шешуші рөл атқаратын тілдерді үйрену кезінде пайдалы.

Қазақ тілі корпусы 2 (KSC2) – бұл өнеркәсіптік ауқымдағы бірінші ашық бастапқы коды бар қазақ тіліндегі сөйлеу корпусы. KSC2 корпусы бұрын енгізілген екі корпусы қамтиды: 1. Қазақ тілінде сөйлеу корпусы және Қазақ мәтінді сөйлеуге түрлендіру. 2. Сонымен қатар, телебағдарламалар, радио, сенат және подкасттар сияқты басқа жерлерден алынған қосымша деректерді қамтиды. Жалпы алғанда, KSC2 600 мың сөйлемдерден тұратын 1,2 мың сағатқа жуық жоғары сапалы транскрипцияланған деректерден тұрады [15].

5. Педагогикалық қиындықтар мен болашақ мүмкіндіктер

Жасанды интеллектті тиімді қолдану үшін педагогикалық әдістемені технологиялық мүмкіндіктермен үйлестіру қажет. Қазақ тілінде ЖИ негізіндегі толыққанды оқыту платформаларының тапшылығы байқалады. Duolingo, Grammarly, ELSA сияқты шетелдік платформалар ағылшын тілін үйренуге тиімді болса, қазақ тілінде осындай экожүйелердің қалыптасуы енді ғана басталуда. Бұл бағытта мемлекеттік қолдау мен университеттердегі IT және педагогика мамандарының ынтымақтастығы аса маңызды. Сонымен қатар, қазақ тіліндегі сапалы цифрлық контентті көбейту – тіл үйренудің экожүйесін кеңейтудің басты шарты.

Алайда, барлық артықшылықтарға қарамастан, тілдерді оқытуда AI қолдануда қиындықтар бар. Сапалы оқытуды қамтамасыз ету үшін технологиялық мүмкіндіктер мен педагогикалық әдістер арасындағы тепе-теңдікті табу маңызды. Мәселен қазақ тілінде әзірге қолжетімсіз, ағылшын тілін үйренуге арналған ЖИ бағдарламаларына назар аударайық:

1. Duolingo және Babbel – тіл үйренуге арналған қызықты, ыңғайлы қосымшалар.

2. Kuki және Replica – чат-боттар. Чат-боттар ағылшын тілін үйренушілерге сөйлесу тәжірибесін ұсына алады.

3. Grammarly – жазу дағдылары. Қолданба жазу дағдыларыңызды жақсартуға, сондай-ақ эссе, Электрондық пошта немесе басқа жазбаша коммуникация түрлерін жазу кезінде грамматикалық, емле және тыныс белгілеріндегі қателерді түзетуге көмектеседі.

4. Quizlet – сөздік қорды толықтырушы.

5. Tandem – бұл тіл алмасу қолданбасы сізге сөйлеу тәжірибесі үшін ағылшын тілінде сөйлейтін адамды таңдайды.

6. ELSA – акцент пен интонация туралы ақпарат беру арқылы айтылуыңызды жақсартатын қолданба.

7. ReadTheory – сіздің түсінігіңізді тексеру үшін арнайы шағын мәтіндер мен тестілерді ұсына отырып, оқу дағдыларын дамытудың тамаша шешімі.

Жоғарыда аталған жасанды интеллект негізіндегі сервистермен салыстырғанда, дәл сондай функционалдық деңгейге ие қазақтілді бағдарламалар мен қосымшалар әлі де тым аз. Тіл үйренушілерге арналған бейімделген платформа, автоматтандырылған бағалау жүйесі,

сөйлеуді танитын интеллектуалды ассистент сияқты құралдардың жоқтығы – қазақ тілін цифрлық кеңістікке толыққанды енгізу жолындағы басты олқылықтардың бірі. Сондықтан алдағы жылдары қазақ тіліндегі ЖИ-платформаларды, мобильді қосымшалар мен веб-сервистерді жүйелі түрде әзірлеп, оларды жаппай қолданысқа ұсыну стратегиялық маңызға ие. Бұл үшін мемлекет тарапынан мақсатты қаржылық қолдау, гранттық бағдарламалар мен ғылыми-техникалық жобаларды қаржыландыру тетіктерін кеңейту, сондай-ақ IT мамандары мен педагог-зерттеушілердің бірлескен стартаптарын ынталандыру қажет.

Сондай-ақ, қазақ тілді контентті көбейтуіміз әрбіріміздің қолымызда. Олардың қатарында қазақ тіліндегі мәтіндер, кәсіби мәтіндер, әндер, бейнероликтерді интернет кеңістігіне енгізу, кітаптардың электронды нұсқаларын әзірлеуіміз қажет. Әсіресе ғылыми-көпшілік әдебиеттерді цифрландыру өзекті мәселе болып отыр.

Қорытынды

Қазақ тілін оқытуда жасанды интеллекті қолдану білім алушылар үшін жаңа көкжиектер ашып, оқу процесін қол жетімді, қызықты және тиімді ететінін атап өтуге болады. Технологияның дамуымен біз білім берудің жаңа дәуіріне қадам басамыз, онда ол тілдік дағдыларды игеруде таптырмас одақтас болады.

Зерттеу барысында жасанды интеллектінің білім беру кеңістігін, соның ішінде қазақ тілін оқыту үдерісін жаңа деңгейге көтере алатын қуатты құрал екені анықталды. ЖИ технологиялары оқу материалдарын дербестендіруге, білім алушының деңгейі мен оқу қарқынына сәйкес контент ұсынуға, қателерді жедел түзетіп отыратын кері байланыс орнатуға мүмкіндік береді. Бұл – мемлекеттік тілді меңгертуді талап ететін қазіргі социомәдени жағдайда аса өзекті, себебі цифрлық ортада өскен білім алушылар интерактивті, тез бейімделетін, геймификация элементтері бар платформаларды күтеді. AI негізіндегі сөйлеуді тану, мәтінді дауысқа айналдыру (KazakhTTS, KSC2), атаулы мәндерді тану (KazNERD) сияқты отандық жобалар қазақ тілін цифрлық экожүйеге енгізудің нақты қадамдары ретінде бағаланды.

Әдеби шолу көрсеткендей, халықаралық деңгейде (Portilla et al., Aljemely, Kumari, Luckin, Holmes, Selwyn) ЖИ оқытуды жекелендіру, масштабтау және деректерге сүйенген педагогикалық шешімдер қабылдауға жағдай туғызатыны дәлелденген. Қазақстандық зерттеушілердің (Б.А. Асылбеков, С. Асқарқызы, А. Жүнүсбекова және т.б.) еңбектері де осы үрдісті қуаттап, ЖИ-ды білім беру жүйесіне енгізу кезінде инфрақұрылым, мұғалімнің цифрлық құзыреті, тілдік контенттің жеткіліктілігі, этикалық және тең қолжетімділік талаптарын бірге қарастыру керек екенін көрсетеді. Демек, мәселе тек технологияның өзінде емес, оны педагогикалық дизайнға, мұғалімдерді даярлау бағдарламаларына және ұлттық тіл саясатына дұрыс кіріктіруге.

Зерттеу нәтижелері қазақ тілін оқытуда ЖИ-дың мүмкіндіктері толық ашылмағанын, әсіресе қазақтілді интерактивті платформалар, автоматтандырылған бағалау жүйелері, сөйлеу дағдыларын қалыптастыратын интеллектуалды ассистенттер жетіспейтінін көрсетті. Бұл олқылықты жою үшін үш бағытта жұмыс қажет: 1) қазақ тіліндегі сапалы цифрлық контент көлемін арттыру; 2) педагогтерді ЖИ құралдарын әдістемелік тұрғыда орынды қолдануға үйрету; 3) мемлекеттік деңгейде қазақ тілін цифрлық ортаға көшіруді қолдайтын жобалар мен стартаптарды жүйелі қаржыландыру. Осы шарттар орындалған жағдайда ЖИ қазақ тілін тек пән ретінде емес, ғылым, басқару, қызмет көрсету салаларының да толыққанды тілі ретінде орнықтыруға серпін береді.

Қорытындылай келе, бүгінгі шолу жасанды интеллект тілді оқытуда сенімді одақтасқа айналатын қызықты және қарқынды дамып келе жатқан әлемге көптеген мүмкіндіктер ашады. Машиналық оқытуға негізделген бағдарламалар мен алгоритмдер тілдік білім беруді жетілдірудің бірегей мүмкіндіктерін ұсынады, бұл оны қол жетімді, жекелендірілген және тиімді етеді. Тілді талдаудың автоматтандырылған құралдарының арқасында әр оқушының қажеттіліктерін ескере отырып, оқыту бейімделе түседі. Сөйлеуді тану және мәтінді құру технологиялары қарым-қатынас дағдыларын дамытудың жаңа көкжиектерін ашады, бұл оны табиғи және түсінікті етеді.

ӘДЕБИЕТТЕР

- 1 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам» атты Қазақстан халқына Жолдауы. – 2022. URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-181416> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)
- 2 Tan X., Gary Cheng G., Ling H. Artificial intelligence in teaching and teacher professional development: a systematic review // *Computers and Education: Artificial Intelligence*. 2024. Vol. 8. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100355>
- 3 Portilla J., Cedeño J., Jácome G., Gallegos L. Systematic Review: artificial Intelligence (AI) in Education 4.0 // *Journal of Educators Online*. 2025. Vol. 22(3). P.13. DOI: <https://doi.org/10.9743/JEO.2025.22.3.13>
- 4 Aljemely Y. Challenges and best practices in training teachers to utilize artificial intelligence: a systematic review // *Frontiers in Education*. 2024. Vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1470853>
- 5 Kumari A. The Role of Artificial Intelligence in Teacher Training: enhancing Pedagogical Effectiveness // *Journal of Marketing & Social Research*. 2025. Vol. 2(5). P. 116–122. DOI: <https://doi.org/10.61336/jmsr/25-05-13>
- 6 Luckin R. Machine learning and human intelligence: the future of education for the 21st century. UCL Institute of Education Press, 2018. 167 p.
- 7 Holmes W., Bialik M., Fadel C. Artificial intelligence in education: promises and implications for teaching and learning // *Center for Curriculum Redesign*, 2019. 39 p. ISBN: 978-1794293700
- 8 Selwyn N. Should robots replace teachers? AI and the future of education. Polity Press, 2019. 160 p. ISBN: 9781509528981
- 9 Асылбеков Б.А. Персонализированный подход в обучении: возможности искусственного интеллекта // *Вестник педагогических наук*. – 2020. – Т. 32. – № 4. – С. 12.
- 10 Асқарқызы С., Жунусбекова А. XXI ғасырдың жасанды интеллектісі білім беру жүйесінде: SWOT-талдау // *Педагогикалық ғылымдар сериясы*. – 2024. – № 2(79). – 26–35 бб. DOI: <https://doi.org/10.26577/JES2024790203>
- 11 ISSAI Institute. KazakhTTS деректер жиынтығы. URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/tts2-kaz/> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)
- 12 ISSAI Institute. KazakhTTS2 деректер жиынтығы. URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/tts2-kaz/> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)
- 13 «Тіл-Қазына» және Speech Lab ынтымақтастығы. URL: <https://tilmedia.kz/kk/info/1189> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)
- 14 ISSAI Institute. KazNERD жобасы. URL: <https://issai.nu.edu.kz/ru/kaznerd-rus/> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)
- 15 ISSAI Institute. Қазақ тілі корпусы (KSC2). URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/қазақ-тілі-корпусы/> (өтініш берілген күн: 01.11.2025)

REFERENCES

- 1 Memleket basshysy Qasym-Jomart Toqaevtyñ “Ädiletli memleket. Birtütas ült. Berekelı qoğam” atty Qazaqstan halqyna Joldaıy. 2022. URL: <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevty-n-kazakstan-halkyna-zholdauy-181416> (ötınısh berılgen kün: 01.11.2025) (In Kazakh).
- 2 Tan X., Gary Cheng G., Ling H. (2024) Artificial intelligence in teaching and teacher professional development: a systematic review // *Computers and Education: Artificial Intelligence*. Vol. 8. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2024.100355> (In English).
- 3 Portilla J., Cedeño J., Jácome G., Gallegos L. (2025) Systematic Review: artificial Intelligence (AI) in Education 4.0 // *Journal of Educators Online*. Vol. 22(3). P. 13. DOI: <https://doi.org/10.9743/JEO.2025.22.3.13> (In English).
- 4 Aljemely Y. (2024) Challenges and best practices in training teachers to utilize artificial intelligence: a systematic review // *Frontiers in Education*. Vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1470853> (In English).
- 5 Kumari A. (2025) The Role of Artificial Intelligence in Teacher Training: enhancing Pedagogical Effectiveness // *Journal of Marketing & Social Research*. Vol. 2(5). P. 116–122. DOI: <https://doi.org/10.61336/jmsr/25-05-13> (In English).
- 6 Luckin R. (2018) Machine learning and human intelligence: the future of education for the 21st century. UCL Institute of Education Press, 167 p. (In English).

- 7 Holmes W., Bialik M., Fadel C. (2019) Artificial intelligence in education: promises and implications for teaching and learning // Center for Curriculum Redesign. 39 p. ISBN: 978-1794293700 (In English).
- 8 Selwyn N. (2019) Should robots replace teachers? AI and the future of education. Polity Press. 160 p. ISBN: 9781509528981 (In English).
- 9 Asylbekov B.A. (2020) Personalizirovannyj podhod v obuchenii: vozmozhnosti iskusstvennogo intellekta // Vestnik pedagogicheskikh nauk. V. 32. No. 4. P. 12. (In Russian).
- 10 Asqarqyzy S., Junusbekova A. (2024) HHI ğasyrdyń jasandy intellektı bılım beru jüiesinde: SWOT-taldau // Pedagogikalyq ğylymdar seriasy. No. 2(79). P. 26–35. DOI: <https://doi.org/10.26577/JES2024790203> (In Kazakh).
- 11 ISSAI Institute. KazakhTTS derekter jiyntyǵy. URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/tts2-kaz/> (ötiniş berilgen kün: 01.11.2025) (In Kazakh).
- 12 ISSAI Institute. KazakhTTS2 derekter jiyntyǵy. URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/tts2-kaz/> (ötiniş berilgen kün 01.11.2025) (In Kazakh).
- 13 «Tıl-Qazyna» jáne Speech Lab yntymaqtastyǵy. URL: <https://tilmedia.kz/kk/info/1189> (ötiniş berilgen kün: 01.11.2025) (In Kazakh).
- 14 ISSAI Institute. KazNERD jobasy. URL: <https://issai.nu.edu.kz/ru/kaznerd-rus/> (ötiniş berilgen kün: 01.11.2025) (In Kazakh).
- 15 ISSAI Institute. Qazaq tılı korpusy (KSC2). URL: <https://issai.nu.edu.kz/kk/qazaq-tılı-korpusy/> (ötiniş berilgen kün: 01.11.2025) (In Kazakh).

МУХАМЕТҚАЛИ А.А.,*¹

М.Г.Н., сениор-лектор.

*e-mail: aida.muhametkali@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2661-3377

МАЗИНОВА А.Ж.,¹

М.Ф.Н., сениор-лектор.

e-mail: a.mazinova@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0009-2669-7479

¹Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОГРАММ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРЕПОДАВАНИИ КАЗАХСКОГО ЯЗЫКА

Аннотация

В статье рассматриваются педагогические особенности внедрения технологий искусственного интеллекта (ИИ) в процесс преподавания казахского языка в высших учебных заведениях. Искусственный интеллект рассматривается как инструмент повышения эффективности языкового образования за счет персонализации, основанной на данных обратной связи, а также усиления вовлеченности обучающихся в цифровую среду. Авторы анализируют дидактический потенциал платформ на основе ИИ для поддержки дифференцированного обучения, формативного оценивания и интерактивного взаимодействия между преподавателем и студентом. Особое внимание уделяется национальным цифровым ресурсам, таким как KazakhTTS, KazNERD, Speech Lab и KSC2, которые обеспечивают синтез речи, автоматическое распознавание речи и текста, а также распознавание слов на казахском языке. Обсуждаются их возможные приложения в развитии навыков аудирования, говорения, чтения и письма. Наряду с этим в статье обозначены ключевые проблемы, такие как ограниченность контента на казахском языке, неравномерность уровня цифровой компетентности среди преподавателей, инфраструктурные ограничения, а также риски, связанные с академической честностью и безопасностью данных. По результатам исследования авторы приходят к выводу, что эффективное использование искусственного интеллекта в преподавании казахского языка требует согласования технологических инструментов с педагогическим дизайном, системой подготовки преподавателей и национальной языковой политикой, а также государственной поддержки цифровых экосистем на казахском языке и стартап-проектов в данной сфере.

Ключевые слова: искусственный интеллект, казахский язык, педагогика, цифровое образование, технологии обучения, современное образование, цифровая компетентность.

MUKHAMETKALI A.A.,*¹

master of humanities, senior lecturer.

*e-mail: aida.muhametkali@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-2661-3377

MAZINOVA A.Zh.,¹

master of philology, senior lecturer.

e-mail: a.mazinova@turan-edu.kz

ORCID ID: 0009-0009-2669-7479

¹Turan University,
Almaty, Kazakhstan

PEDAGOGICAL FEATURES OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE PROGRAMS IN TEACHING THE KAZAKH LANGUAGE

Abstract

The article examines the pedagogical features of integrating artificial intelligence (AI) technologies into the process of teaching Kazakh at higher education institutions. Artificial intelligence is viewed as a tool for enhancing the effectiveness of language education through personalization, data-driven feedback, and increased learner engagement in the digital environment. The authors analyse the didactic potential of AI-based platforms for supporting differentiated instruction, formative assessment, and interactive communication between teacher and student. Special attention is given to national digital resources such as KazakhTTS, KazNERD, Speech Lab and KSC2, which enable speech synthesis, automatic recognition of speech and text, as well as named entity recognition in Kazakh. Their possible applications for developing listening, speaking, reading and writing skills are discussed. At the same time, the article highlights key challenges such as the limited volume of Kazakh-language content, uneven levels of digital competence among teachers, infrastructural constraints, and risks related to academic integrity and data security. Based on the research results, the authors conclude that effective use of artificial intelligence in teaching Kazakh requires aligning technological tools with pedagogical design, teacher training, and national language policy, as well as providing state support for Kazakh-language digital ecosystems and start-up projects.

Keywords: artificial intelligence, kazakh language, pedagogy, digital education, teaching technology, modern education, digital competence.

Мақаланың редакцияға түскен күні: 11.11.2025

IRSTI 14.35.09
UDC 37.091.12.011.3-051:159.9
JEL I21

<https://doi.org/10.46914/2959-3999-2025-1-4-49-56>

BERKINBAYEVA G.O.,*¹

PhD.

*e-mail: g.berkinbayevaa@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8555-9994

RAZYMKHAN G.T.,¹

Master student.

e-mail: gulnazrazymkhan@gmail.com,

ORCID ID: 0009-0001-2617-6915

¹Kazakh National Women's

Teacher Pedagogical University,

Almaty, Kazakhstan

THE PSYCHOLOGICAL IMPACT OF MENTORSHIP ON EARLY-CAREER ENGLISH TEACHERS

Abstract

This article explores the psychological effects of mentoring on aspiring English teachers, focusing on its influence on professional well-being and commitment to the profession. Drawing on a review of contemporary theoretical and empirical research, it shows that effective mentoring programs significantly reduce burnout, enhance teaching confidence, and provide vital emotional support during the challenging early stages of a teaching career. The study examines different mentoring models and their psychological outcomes, such as stress reduction, professional identity formation, and increased resilience, while also addressing challenges specific to English language teaching. The findings reveal a strong relationship between high-quality mentoring and improved psychological well-being, lower attrition rates, and continuous professional development among novice educators. The article concludes with practical recommendations for educational institutions, highlighting the need for structured and context-sensitive mentoring programs that support both pedagogical skill development and the psychosocial needs of aspiring English teachers.

Keywords: mentoring, novice teachers, English teaching, psychological well-being, teacher retention, self-efficacy, professional development.

Introduction

The early years of teaching represent a critical period marked by substantial stress, professional growth, and identity formation. Research consistently demonstrates that nearly fifty percent of teachers leave the profession within their first five to seven years, with schools serving diverse populations experiencing disproportionately higher attrition rates [1]. This alarming statistic underscores the urgent need to understand and address the factors contributing to early-career teacher retention and well-being.

English language teachers face unique challenges that distinguish their experiences from those of educators in other disciplines. The nature of language teaching demands extensive interpersonal interaction, cultural sensitivity, and emotional engagement with students from diverse linguistic backgrounds. As such, English teachers must maintain a constructive perception of themselves, their teaching capabilities, and their students to perform effectively [2]. The psychological dimensions of language teaching have received increased attention in recent years, with researchers acknowledging that teacher well-being has a direct impact on both instructional quality and student outcomes [3].

Mentorship has emerged as a cornerstone intervention in supporting early-career teachers through this challenging transition period. Defined as organized interpersonal interactions between experienced and less experienced educators wherein the former provides support, counsel, and guidance [4], mentorship offers both career-related assistance and psychosocial support. Studies have shown that

novice teachers participating in mentoring programs demonstrate higher satisfaction, commitment, and retention rates compared to their non-mentored peers [5]. Furthermore, mentorship has been identified as pivotal in helping novice teachers navigate stress, improve instructional skills, and adapt to diverse educational environments [6].

The psychological impact of mentorship extends beyond mere professional development to encompass fundamental aspects of teacher identity, self-efficacy, and emotional well-being. Early-career teachers frequently experience heightened stress related to workload management, classroom control, and professional identity formation [7]. Without adequate support structures, these challenges can lead to burnout, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduction in personal accomplishment [8]. The presence of a supportive mentor can serve as a protective factor against these adverse psychological outcomes.

Despite the recognized importance of mentorship in teacher development, research specifically examining its psychological impact on early-career English teachers remains limited. While numerous studies have explored general teacher mentoring outcomes, few have investigated the unique psychological dimensions experienced by English language educators during their formative professional years. This gap in the literature is particularly significant given the distinctive emotional and cognitive demands inherent in language teaching.

This article addresses this research gap by synthesizing current evidence on the psychological impact of mentorship for early-career English teachers. The analysis focuses on three primary areas: the relationship between mentorship and psychological well-being, the influence of mentoring on teacher self-efficacy and professional identity, and the mechanisms through which mentorship contributes to stress reduction and retention. By examining these dimensions, this study aims to provide comprehensive insights into how mentorship programs can be optimized to support the psychological health and professional longevity of novice English teachers.

Materials and methods

This study employed a systematic literature review methodology to examine the psychological impact of mentorship on early-career English teachers. The review process followed established protocols for identifying, evaluating, and synthesizing relevant research findings from peer-reviewed academic sources published between 2015 and 2025. This timeframe was selected to capture contemporary mentorship practices and their psychological outcomes while encompassing recent developments in teacher education and support systems.

A comprehensive search was conducted across major academic databases, including Scopus, ERIC, Web of Science, and Google Scholar. Search terms combined variations of keywords related to mentorship (mentor, mentoring, induction programs), career stage (early-career, novice, beginning teachers), subject area (English language teaching, EFL, ESL, language teachers), and psychological outcomes (well-being, stress, burnout, self-efficacy, psychological health, professional identity).

Inclusion criteria required that studies: (1) focused on teachers within their first five years of practice, (2) examined mentorship interventions or programs, (3) measured psychological variables or outcomes, (4) employed empirical research methods, and (5) were published in peer-reviewed journals. Studies were excluded if they focused solely on pre-service teacher education, examined mentorship in non-teaching contexts, or lacked clear psychological outcome measures.

The analysis employed a thematic synthesis approach to identify patterns and relationships across studies. Selected articles were systematically reviewed to extract information regarding: (1) mentorship program characteristics and implementation models, (2) psychological constructs examined, (3) research methodologies employed, (4) reported outcomes and effect sizes, and (5) contextual factors influencing mentorship effectiveness.

Drawing upon sociocultural learning theory [9] and social support theory, the analysis examined how mentoring relationships facilitate psychological development through social interaction and supportive professional relationships. Particular attention was given to mechanisms through which mentorship influences teacher self-efficacy, emotional regulation, professional identity, and overall psychological well-being.

The synthesis integrated findings from diverse methodological approaches, including randomized controlled trials, longitudinal studies, cross-sectional surveys, and qualitative investigations. This methodological pluralism provided a comprehensive understanding of both the measurable effects of mentorship interventions and the lived experiences of early-career teachers participating in mentoring relationships.

Results and discussion

Mentorship and Psychological Well-Being. The literature provides robust evidence that mentorship has a significant influence on the psychological well-being of early-career teachers. A randomized controlled trial examining induction training and coaching for 188 early-career teachers found that those receiving mentorship support reported substantially lower distress levels at follow-up ($d = -0.23$) and experienced less decline in teacher affiliation over two years ($d = 0.50$) compared to comparison teachers [10]. These findings suggest that mentorship serves as a protective factor against the psychological deterioration commonly observed during the early stages of a career.

The psychological benefits of mentorship extend across multiple dimensions of well-being. Research on Canadian early-career teachers revealed that mentoring significantly impacts teacher well-being through both emotional and professional support mechanisms [11]. Mentorship provides novice teachers with a confidant with whom they can communicate openly about personal and professional challenges, reducing feelings of isolation that frequently contribute to burnout. One teacher participant articulated this benefit: “Being a new teacher can be stressful, and it was reassuring to know that I regularly had someone to talk to about any issues I was struggling with” [12].

For English language teachers specifically, mentorship addresses unique stressors related to the emotional demands of language instruction. Research examining the well-being of EFL teachers found that supportive professional relationships, including mentorship, significantly influence psychological health by helping teachers manage the anxiety-provoking aspects of language teaching. The interactive and communicative essence of English teaching requires substantial emotional labor, making the emotional support function of mentorship particularly valuable for this population.

Impact on Self-Efficacy and Professional Identity. Teacher self-efficacy – the belief in one’s capabilities to organize and execute courses of action required to produce given educational outcomes – emerges as a critical psychological construct influenced by mentorship. Studies examining mentor-novice relationships have demonstrated that the quality of mentoring predicts novice teachers’ self-efficacy, with the time spent with mentors and the quality of mentor-facilitated professional development activities correlating significantly with efficacy beliefs [13]. This relationship operates through multiple mechanisms, including mastery experiences, vicarious learning through mentor modeling, and verbal persuasion provided through mentor feedback.

The development of professional identity represents another crucial psychological dimension shaped by mentorship. Effective mentors facilitate identity formation by helping novice teachers bridge theory and practice, develop pedagogical reasoning, and construct coherent professional self-concepts [14]. For English language teachers, this process involves developing confidence in their linguistic expertise, pedagogical knowledge, and cultural competence – areas where mentors provide targeted support and validation.

Recent research on language teachers’ psychological well-being demonstrates interconnections between emotion regulation, reflective teaching, self-efficacy, and professional identity – all of which mentorship can influence [15]. Mentors who foster reflective practice help novice teachers develop metacognitive awareness of their teaching, thereby strengthening both their professional identity and self-efficacy simultaneously. This reflective process enables teachers to reframe challenges as learning opportunities rather than personal failures, promoting psychological resilience.

Stress Reduction and Burnout Prevention. The preventive role of mentorship in reducing stress and burnout constitutes perhaps its most significant psychological impact. Early-career teachers experience exceptionally high rates of occupational stress, with many contemplating leaving the profession due to overwhelming demands and insufficient support. Comprehensive induction programs featuring mentorship have demonstrated effectiveness in mitigating these challenges. Research indicates that providing novice teachers with professional mentors has a positive impact on both teacher success and career longevity [5].

The stress-buffering effects of mentorship operate through multiple pathways. Mentors provide practical support with classroom management, instructional strategies, and curriculum adaptation – addressing primary sources of teacher stress. Additionally, mentorship provides crucial emotional support, enabling teachers to process difficult experiences, maintain perspective, and develop effective coping strategies. This dual provision of instrumental and emotional support addresses both the practical and psychological dimensions of early-career stress.

A systematic review examining teacher well-being, stress, and burnout during and after the COVID-19 pandemic identified high-quality mentoring as a critical protective factor that enhances resilience and professional well-being (Educational Research, 2025). The review found that structured mentorship programs helped early-career teachers navigate unprecedented challenges including professional isolation, disrupted induction processes, and heightened emotional strain. These findings underscore the capacity of mentorship to support teachers through both typical developmental challenges and extraordinary circumstances.

The relationship between mentorship and burnout prevention appears particularly strong for teachers experiencing high levels of initial distress. Research demonstrates that intervention teachers who were highly distressed at baseline and working in challenging classroom environments showed substantially more favorable changes in distress levels ($d = -2.47$) when provided with mentorship and coaching support [10]. This finding suggests that mentorship may be especially impactful for teachers most at risk of burnout and attrition.

Characteristics of Effective Mentorship. Not all mentorship relationships yield equivalent psychological benefits. Research identifies several characteristics that differentiate effective from less effective mentoring. Mentor experience and expertise significantly predict mentoring success, with mentors' previous experience correlating with novices' perceptions of support and the quality of reflection [13]. Full-time mentors demonstrate a greater capacity to provide consistent, high-quality support compared to part-time mentors who manage dual teaching and mentoring responsibilities.

The quality of mentor-mentee interactions emerges as a critical determinant of psychological outcomes. Recent research examining student teachers found that mentor support and high-quality connections significantly predicted psychological safety and engagement during practicum experiences (Frontiers in Education, 2025). Mentors who create psychologically safe environments – characterized by trust, respect, and openness – enable mentees to take risks, acknowledge struggles, and engage authentically in professional learning.

Context-attentive mentoring that responds to individual needs and circumstances demonstrates particular effectiveness. Research emphasizing trust as foundational to effective mentoring has found that mentors who adapt their approaches based on mentees' contexts, identities, and experiences provide more impactful support [16]. For English language teachers, this contextualization might involve addressing specific challenges related to language teaching pedagogy, student diversity, or institutional expectations unique to language programs.

The psychosocial dimension of mentorship – encompassing friendship, counseling, and acceptance – proves as important as career-related functions for psychological well-being. While career mentoring provides practical guidance on teaching strategies and professional advancement, psychosocial mentoring addresses emotional needs, validates experiences, and builds confidence [17]. Comprehensive mentorship that integrates both dimensions appears most beneficial for the psychological health of early-career teachers.

Mentorship Models and Program Design. Various mentorship models have been implemented with differing implications for psychological outcomes. Traditional one-on-one mentoring pairs an experienced teacher with a novice, providing individualized support but potentially limiting the perspectives of both parties. Peer mentoring among cohorts of beginning teachers offers mutual support and reduces isolation, though it may lack the expertise of veteran mentors. Hybrid models combining experienced mentors with peer collaboration appear particularly promising for addressing diverse psychological needs.

Research on mentoring competence identifies three essential dimensions – cognitive, social, and emotional – for effective practice [18]. Cognitive competence encompasses pedagogical knowledge and the facilitation of reflective practice. Social competence encompasses relationship-building and communication skills. Emotional competence includes empathy, emotional regulation, and creating

supportive environments. Mentors demonstrating strength across all three dimensions generate optimal psychological outcomes for mentees.

Program design elements significantly impact the effectiveness of mentorship. Structured programs providing dedicated time for mentor-mentee interactions, clear role expectations, and ongoing mentor training demonstrate superior outcomes compared to informal arrangements. The integration of mentorship with broader induction supports – including professional development workshops, reduced teaching loads, and administrative support – creates comprehensive systems that address multiple dimensions of early-career needs [19].

For English language teachers specifically, effective mentorship programs incorporate subject-specific support addressing unique pedagogical and psychological challenges. Mentors with expertise in language teaching provide guidance on linguistic content, communicative methodologies, and cultural responsiveness that generalist mentors may not offer. Recent research highlights the importance of tailored mentor-mentee pairings that consider career stage, teaching context, and subject specialization (ResearchGate, 2025).

Conclusion

This comprehensive review demonstrates that mentorship has a substantial positive psychological impact on early-career English teachers across multiple dimensions. The evidence clearly indicates that well-designed mentorship programs significantly enhance psychological well-being, reduce stress and burnout, strengthen self-efficacy, and facilitate the development of a healthy professional identity. These psychological benefits translate into practical outcomes, including improved retention rates, enhanced teaching quality, and greater professional satisfaction.

The unique challenges facing English language teachers – including the emotional intensity of language instruction, demands for cultural competence, and the need for sophisticated pedagogical knowledge – make mentorship particularly valuable for this population. Mentors provide both instrumental support, addressing practical teaching challenges, and psychosocial support, meeting emotional and developmental needs. This dual function proves essential for helping novice teachers navigate the complex psychological landscape of early-career language teaching.

Several key characteristics emerge as crucial for maximizing the psychological benefits of mentorship. High-quality mentoring relationships, built on trust, mutual respect, and psychological safety, create environments where novice teachers feel supported in acknowledging their struggles and taking professional risks. Mentors demonstrating cognitive, social, and emotional competence provide comprehensive support addressing multiple dimensions of teacher development. Context-attentive approaches that respond to individual needs and circumstances prove more effective than one-size-fits-all models.

Based on these findings, several recommendations emerge for educational institutions. First, mentorship should be recognized as an essential component of comprehensive teacher induction rather than an optional supplement. Adequate resources must be allocated to support sustained, high-quality mentoring relationships, including protected time, mentor training, and appropriate compensation. Second, mentor selection and training should emphasize psychosocial competencies alongside pedagogical expertise, ensuring mentors can address both professional and emotional dimensions of novice teacher experiences.

Third, mentorship programs should incorporate subject-specific elements that address unique challenges facing English language teachers. Pairing novice English teachers with mentors experienced in language teaching ensures relevant pedagogical guidance while also providing an understanding of the distinct psychological demands of this specialization. Fourth, institutions should implement systematic evaluation of mentorship programs, examining both objective outcomes (retention, performance) and subjective experiences (well-being, satisfaction) to ensure programs effectively support early-career teachers.

Future research should continue to examine the mechanisms through which mentorship influences psychological outcomes, investigating which specific mentoring practices most effectively promote well-being and reduce stress. Longitudinal studies tracking teachers across multiple years would illuminate how mentorship effects evolve and identify critical periods where support proves most

impactful. Additionally, research exploring how mentorship can be adapted for diverse contexts – including online education, international teaching settings, and varying institutional cultures – would enhance understanding of context-dependent effectiveness.

The COVID-19 pandemic has highlighted both the challenges facing early-career teachers and the critical importance of supportive relationships during times of disruption and stress. As educational systems continue adapting to evolving circumstances, investment in high-quality mentorship programs represents a strategic approach to supporting teacher psychological health, enhancing retention, and ultimately improving educational outcomes for students.

In conclusion, mentorship emerges not merely as a professional development tool, but as a fundamental psychological support mechanism essential for the well-being and success of early-career English teachers. By recognizing and cultivating the psychological dimensions of mentorship, educational institutions can create environments where novice teachers thrive professionally and personally, ultimately benefiting educators, students, and the broader educational community.

REFERENCES

- 1 Carver-Thomas D., Darling-Hammond L. Teacher turnover: why it matters and what we can do about it. Learning Policy Institute, 2017. URL: <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-turnover>
- 2 Greenier V., Derakhshan A., Fathi J. Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers // *System*, 2021, vol. 97, Article 102446. DOI: 10.1016/j.system.2020.102446
- 3 Mercer S., Gregersen T. Teacher wellbeing. Oxford University Press, 2020. URL: <https://global.oup.com/academic/product/teacher-wellbeing-9780190065447>
- 4 Eby L.T., Allen T.D., Hoffman B.J., Baranik L.E., Sauer J.B., Baldwin S., Morrison M.A., Kinkade K.M., Maher C.P., Curtis S., Evans S.C. An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring // *Psychological Bulletin*. 2013, vol. 139, no. 2, pp. 441–476. URL: <https://doi.org/10.1037/a0029279>
- 5 Ingersoll R.M., Strong M. The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research // *Review of Educational Research*. 2011, vol. 81, no. 2, pp. 201–233. DOI:10.3102/0034654311403323
- 6 Jin P. The transformative power of mentorship on novice teacher success: a recent systematic literature review (2022–2024) // *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2025, vol. 14, no. 4. URL: <https://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/24521>
- 7 Johnson S.M., Kraft M.A., Papay J.P. How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement // *Teachers College Record*. 2012, vol. 114, no. 10, pp. 1–39. URL: <https://www.tcrecord.org/Content.asp?ContentId=16624>
- 8 Maslach C. Burned-out // *Human Behavior*. 1976, vol. 5, no. 9, pp. 16–22. URL: https://www.researchgate.net/publication/277816278_Burned-out
- 9 Vygotsky L.S. Mind in society: the development of higher psychological processes. Harvard University Press. 1978. URL: <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674576292>
- 10 Glazerman S., Isenberg E., Dolfen S., Bleeker M., Johnson A., Grider M., Jacobus M. Impacts of comprehensive teacher induction: final results from a randomized controlled study (NCEE 2010–4028). National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, 2010. URL: <https://ies.ed.gov/ncee/pubs/20104028/>
- 11 Kutsyuruba B., Godden L., Bosica J. The impact of mentoring on the Canadian early career teachers' well-being // *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*. 2019, vol. 8, no. 4, pp. 285–309. DOI: 10.1108/IJMCE-02-2019-0035
- 12 Mathur S.R., Gehrke R., Kim S.H. Impact of a teacher mentorship program on mentors' and mentees' perceptions of classroom practices and the mentoring experience // *Assessment for Effective Intervention*. 2017, vol. 38, no. 3, pp. 191–201. DOI: 10.1177/1534508416650453
- 13 Wiens P.D., Hessberg K., LoCasale-Crouch J., DeCoster J. The role of the mentor in supporting new teachers: associations with self-efficacy, reflection, and quality // *Mentoring & tutoring: partnership in learning*. 2016, vol. 21, no. 1, pp. 20–38. DOI: 10.1080/13611267.2013.827830
- 14 Orland-Barak L., Wang J. Teacher mentoring in service of preservice teachers' learning to teach: conceptual bases, characteristics, and challenges for teacher education reform // *Journal of teacher education*. 2020, vol. 72, no. 1, pp. 86–99. DOI: 10.1177/0022487119894230

15 Ismail S.M., Patra I. Language teacher psychological well-being: an insight into the impacts of emotion regulation, reflective teaching, self-efficacy, and identity in an EFL context // Asian-Pacific journal of second and foreign language education. 2023. Article 44. DOI: 10.1186/s40862-023-00214-9

16 Courtney A., et al. Change happens at the speed of trust: context-attentive mentoring for early career teachers // Teaching and teacher education. 2024, vol. 147, article 104500. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104817>

17 Kram K.E. Mentoring at work: developmental relationships in organizational life. University Press of America, 1988. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1989-98164-000>

18 Schäfer L. What makes a good mentor of in-service teacher education? A systematic review of mentoring competence from a transformative learning perspective // Teaching and teacher education. 2024, vol. 148, article 104641. DOI: 10.1016/j.tate.2024.104641

19 Smith T.M., Ingersoll R.M. What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? // American educational research journal. 2004, vol. 41, no. 3, pp. 681–714. DOI: 10.3102/00028312041003681

БЕРКИНБАЕВА Г.О.,*¹

PhD.

*e-mail: g.berkinbayevaa@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8555-9994

РАЗЫМХАН Г.Т.,¹

магистрант.

e-mail: gulnazrazymkhan@gmail.com,

ORCID ID: 0009-0001-2617-6915

¹Казахский национальный

женский педагогический университет,

г. Алматы, Казахстан

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Аннотация

В данной статье рассматривается психологическое воздействие наставничества на начинающих учителей английского языка, с особым акцентом на то, как отношения наставничества формируют профессиональное благополучие и приверженность профессии. Основываясь на всестороннем обзоре современной теоретической литературы и эмпирических исследований, статья демонстрирует, что хорошо разработанные программы наставничества играют решающую роль в снижении профессионального выгорания, укреплении уверенности в своих педагогических способностях и обеспечении необходимой эмоциональной поддержки в самые сложные первые годы преподавания. В исследовании анализируются различные модели наставничества и их психологические результаты, включая снижение стресса, развитие профессиональной идентичности и повышение стрессоустойчивости, а также рассматриваются проблемы, специфичные для контекста преподавания английского языка. Результаты показывают сильную корреляцию между высококачественным наставничеством и улучшением психологического благополучия, снижением текучести кадров и устойчивым профессиональным ростом среди начинающих педагогов. В заключение статьи приводятся практические рекомендации для образовательных учреждений, подчеркивающие важность внедрения структурированных и учитывающих контекст программ наставничества, направленных как на развитие педагогических компетенций, так и на удовлетворение психосоциальных потребностей начинающих преподавателей английского языка.

Ключевые слова: наставничество, начинающие преподаватели, преподавание английского языка, психологическое благополучие, удержание педагогических кадров, самоэффективность, профессиональное развитие.

БЕРКИНБАЕВА Г.О.,*¹

PhD.

*e-mail: g.berkinbayevaa@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8555-9994

РАЗЫМХАН Г.Т.,¹

магистрант.

e-mail: gulnazrazymkhan@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-2617-6915

¹Қазақ ұлттық қыздар
педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

АҒЫЛШЫН ТІЛІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ҚАЛЫПТАСУ КЕЗЕҢІНДЕГІ ТӘЛІМГЕРЛІКТІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЫҚПАЛЫ

Аңдатпа

Бұл мақалада тәлімгерліктің жаңадан бастаған ағылшын тілі мұғалімдеріне психологиялық әсері қарастырылады, әсіресе тәлімгерлік қарым-қатынастардың кәсіби әл-ауқат пен мамандыққа деген адалдықты қалай қалыптастыратынына баса назар аударылады. Қазіргі теориялық әдебиеттер мен эмпирикалық зерттеулерге жан-жақты шолу жасай отырып, мақалада жақсы жасалған тәлімгерлік бағдарламалар кәсіби күйіп қалуды азайтуда, оқытушылық қабілеттеріне деген сенімділікті арттыруда және оқытудың алғашқы жылдарындағы қиын кезеңдерінде маңызды эмоционалды қолдау көрсетуде маңызды рөл атқаратыны көрсетілген. Зерттеуде әртүрлі тәлімгерлік модельдері мен олардың психологиялық нәтижелері, соның ішінде стрессті азайту, кәсіби жеке басын дамыту және төзімділікті арттыру талданады және ағылшын тілін оқыту контекстіне тән мәселелер қарастырылады. Нәтижелер жоғары сапалы тәлімгерлік пен психологиялық әл-ауқаттың жақсаруы, кадрлардың ауысуының азаюы және жаңадан бастаған мұғалімдер арасында тұрақты кәсіби өсу арасындағы тығыз байланысты көрсетеді. Мақала білім беру мекемелеріне арналған практикалық ұсыныстармен аяқталады, онда педагогикалық құзыреттіліктерді дамытуға және жаңадан бастаған ағылшын тілі мұғалімдерінің психоәлеуметтік қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған құрылымдық және контекстке сезімтал тәлімгерлік бағдарламаларын енгізудің маңыздылығы атап өтіледі.

Тірек сөздер: тәлімгерлік, жас мұғалімдер, ағылшын тілін оқыту, психологиялық әл-ауқат, педагогикалық кадрларды сақтау, өзіндік тиімділік, кәсіби даму.

Article submission date: 11.11.2025

REQUIREMENTS FOR THE DESIGN OF ARTICLES PUBLISHED IN THE EURASIAN JOURNAL OF CURRENT RESEARCH IN PSYCHOLOGY AND PEDAGOGY

Manuscripts are accepted in Kazakh, Russian and English through the official website of the journal (<https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>), which provides with the detailed instructions for authors about the process of submitting articles, as well as publication fees.

The text of the article must be typed in **WINWORD XP** or *. RTF (Reach text format). **Times New Roman** font, size **14**, the text must be typed in one interval and not exceed **12** pages.

IRSTI, **UDC** and **JEL** are printed in the upper left part of the sheet.

Then, in the upper right part of the sheet, the author's surname and initials, place of work, academic degree and title, name of the country and city, and e-mail are printed in three languages (Kazakh, Russian, and English). If there are several authors, indicate the main author of the article (with the*sign). In the middle of the sheet, **the name of the manuscript** is printed in capital letters, followed by **key words** (5–7 words, including no more than two phrases) in three languages. Then there is the text that should be printed without hyphenation, observing the following field sizes: left-30 mm, right-10 mm, top-15 mm, bottom-20 mm. The paragraph indent begins with the third character. Formulas must be given in the **formula editor** application (Microsoft Equation). **Tables, figures, and diagrams** are printed without fills.

In the text, references to the literature used are given in **square brackets**, the list of references is printed at the end of the article comprising 5-15 titles. The reference presented in the Cyrillic alphabet is given in two versions – in the original and in the Romanized alphabet (**transliteration** – <http://www.translit.ru>).

A short abstract (150-200 words, 14 size) should be given in three languages after the list of references, which indicates the purpose of the article and the research methods used. Then **the title of the article** is also printed in three languages.

Authors of the journal should adhere to the following requirements concerning the structure of the article in accordance with the headings (**title, abstract, key words, introduction, materials and methods, results, discussion, conclusion, information about funding (if available), references, transliterated list of references**).

The headings of the structural elements of the article should be given in bold.

The text of the article must be original, not previously published anywhere.

The article is subjected to “blind” review, the reviewers are appointed by the Editorial board of the journal.

At the end of the article, please indicate your full name, return address, phone numbers, fax, and e - mail address.

The author (s) is/are responsible for the content of the article. The opinion of the Scientific and Editorial Board does not always coincide with the opinion of the author (s). The Editorial Board reserves the right to publish or reject articles.

In order to identify and prevent scientific plagiarism, in accordance with the “Regulations on the organization of activities for the identification and prevention of scientific plagiarism at Turan University”, the Editorial board of the journal checks articles submitted for publication for anti-plagiarism.

A link to our publication is required when reprinting it.

Our address: **050013, Almaty, Satpaev ave. 16a, Turan University**

Phone: **8(727) 260-40-18, 260-70-00.**

Website: <https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>

Editorial board

**EURASIAN JOURNAL OF CURRENT RESEARCH
IN PSYCHOLOGY AND PEDAGOGY ЖУРНАЛЫНДА ЖАРИЯЛАНАТЫН
МАҚАЛАЛАРДЫ РӘСІМДЕУГЕ ҚОЙЫЛАТЫН ТАЛАПТАР**

Материалдар қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде журналдың ресми сайты (<https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>) арқылы қабылданады, онда авторларға мақалаларды жіберу үдерісі, сондай-ақ ақы төлеу туралы толық нұсқаулық бар.

Мәтін **WINWORD XP** немесе*. **RTF (Reach text format)** форматында терілуі тиіс. **Times New Roman** шрифт, **14** кегль. Жазба мәтіні бір жол аралығы арқылы теріліп, **12 беттен** аспауы тиіс.

Парақтың үстінгі сол жақ бұрышында **FTAMI, ӘОК** және **JEL** жазылады.

Одан әрі, парақтың оң жақ жоғары бөлігінде автордың тегі мен инициалдары, жұмыс орны, ғылыми дәрежесі мен атағы, ел мен қала атауы, e-mail үш тілде сөздер (қазақша, орысша және ағылшынша) жазылады, егер бірнеше автор болса – мақаланың негізгі авторын (* белгісімен) көрсетіңіз. Парақтың ортасына материалдың **атауы** бас әріптермен, одан әрі – **тірек сөздер** (5–7 сөз, екі сөз тіркесінен аспауы керек) үш тілде жазылады. Содан кейін мәтіннің келесі жиек мөлшерін сақтай отырып, **тасымалдаусыз** басу қажет: сол жақ – 30 мм, оң жақ – 10 мм, үстінгі – 15 мм, астыңғы – 20 мм сақтай отырып тасымалсыз жазылады. Азат жол үшінші белгіден басталады. Формулалар тек **формалар редакторы (Microsoft Equation)** қосымшасында терілу керек. **Кестелер, суреттер және схемалар** қосымша бояуларсыз жазылады.

Мәтінде **квадрат жақшалар** ішінде қолданылған әдебиеттерге сілтемелер, ал **қолданылған әдебиеттер** тізімі мақала соңына 5-15 атау көлемінде жазылады. Кириллицада ұсынылған әдебиеттер екі нұсқада – түпнұсқада және романизацияланған алфавитте (**транслитерация** - [http:// www.translit.ru](http://www.translit.ru)) беріледі.

Қолданылған әдебиеттер тізімінен кейін мақаланың мақсаты мен қолданылған зерттеу әдістері көрсетілген **андатпа** (150–200 сөз, 14 кегль) үш тілде жазылады. Одан әрі мақаланың **атауы** үш тілде жазылады.

Журналдың потенциалды авторлары тақырыптарына сәйкес мақаланың құрылымы бойынша келесі ережелерді ұстануы тиіс (**атауы, андатпа, тірек сөздер, кіріспе, материалдар мен әдістер, нәтижелер, талқылаулар, қорытынды, қаржыландыру туралы ақпарат (бар болса), әдебиеттер, транслитерацияланған әдебиеттер тізімі**).

Мақаланың құрылымдық элементтерінің тақырыптары қалың қаріппен көрсетілуі керек.

Мақала мәтіні еш жерде жарияланбаған түпнұсқалық нұсқада болуы тиіс.

Мақала жасырын рецензиялаудан өтеді, рецензенттерді журналдың редколлегиясы тағайындайды.

Мақаланың соңында толық аты-жөнін, кері мекенжайын, телефондарын, факсін, электрондық пошта мекенжайын (e-mail) көрсетуіңізді сұраймыз.

Мақаланың мазмұнына автор (авторлар) жауапты. Ғылыми-редакциялық кеңестің пікірі әрдайым автордың (авторлардың) пікірімен сәйкес келе бермейді. Редакциялық кеңес мақалаларды жариялау немесе қабылдамау құқығын өзіне қалдырады.

Ғылыми плагиатты анықтау және оның алдын алу мақсатында «Тұран» университетінде ғылыми плагиатты анықтау және оның алдын алу жөніндегі қызметті ұйымдастыру туралы ережеге» сәйкес журнал редакциясы жариялауға ұсынылған мақалаларды антиплагиат бойынша тексерістен өткізеді.

Біздің басылымға қайта басылған кезде сілтеме міндетті.

Біздің мекен-жайымыз: **050013, Алматы қ., Сәтпаев көш., 16А, «Тұран» университеті.**

Анықтама телефоны: **8(727) 260-40-18, 260-70-00.**

Сайт: **<https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>**

Редакциялық алқа

**ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ, ПУБЛИКУЕМЫХ
В ЖУРНАЛЕ EURASIAN JOURNAL OF CURRENT RESEARCH
IN PSYCHOLOGY AND PEDAGOGY**

Материалы принимаются на казахском, русском и английском языках через официальный сайт журнала (<https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>), в котором имеется подробная инструкция для авторов о процессе подачи статей, а также об оплате публикации.

Текст статьи должен быть набран в **WINWORD XP** или *. RTF (Reach text format). Шрифт **Times New Roman**, кегль **14**, текст должен быть набран через один интервал и не превышать **12** страниц.

В левой верхней части листа печатается **МРНТИ, УДК и JEL**.

Далее в правой верхней части листа печатаются на трех языках (казахском, русском и английском) фамилия и инициалы автора, место работы, ученая степень и звание, название страны и города, e-mail; если авторов несколько – указать основного автора статьи (знаком*). В середине листа прописными буквами печатаются **название** материала, далее – **ключевые слова** (5–7 слов, в том числе не более двух словосочетаний) на трех языках. Затем идет текст, который следует печатать **без переносов**, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 15 мм, нижнее – 20 мм. Абзацный отступ начинается с третьего знака. Формулы набирать только в приложении – **редактор формул (Microsoft Equation)**. **Таблицы, рисунки и схемы** печатаются без заливок.

В тексте в **квадратных скобках** даются ссылки на использованную литературу, **список литературы** печатается в конце статьи в количестве 5–15 наименований. Литература, представленная на кириллице, дается в двух вариантах – в оригинале и романизированным алфавитом (**транслитерация** – <http://www.translit.ru>).

После списка литературы должна быть **аннотация** (150–200 слов, 14 кегль) на трех языках, в которой указываются цель статьи и использованные методы исследования. Далее печатается **название статьи** также на трех языках.

Потенциальные авторы журнала должны в соответствии с заголовками придерживаться следующих правил по структуре статьи (**название, аннотация, ключевые слова, введение, материалы и методы, результаты, обсуждение, заключение, информация о финансировании (при наличии), литература, транслитерированный список литературы**).

Заголовки структурных элементов статьи должны быть выделены жирным шрифтом.

Текст статьи должен быть оригинальным, ранее нигде не опубликованным.

Статья проходит «слепое» рецензирование, рецензенты назначаются редколлегией журнала.

В конце статьи просим указать Ф.И.О. полностью, обратный адрес, телефоны, факс, адрес электронной почты (e-mail).

Ответственность за содержание статьи несет автор (авторы). Мнение Научно-редакционного совета не всегда совпадает с мнением автора (авторов). Редакционный совет оставляет за собой право публикации или отклонения статей.

В целях выявления и предотвращения научного плагиата в соответствии с «Положением об организации деятельности по выявлению и предотвращению научного плагиата в университете «Туран» редакцией журнала проводится проверка на антиплагиат статей, представленных для публикации.

Ссылка на наше издание при перепечатке обязательна.

Наш адрес: **050013, г. Алматы, ул. Сатпаева, 16А, университет «Туран».**

Телефон для справок: **8(727) 260-40-18, 260-70-00.**

Сайт: <https://ejcrpp.turan-edu.kz/jour/index>

Редакционная коллегия

**EURASIAN JOURNAL OF CURRENT
RESEARCH IN PSYCHOLOGY AND PEDAGOGY
(EJCRP&P)**

**Scientific and practical journal
№ 4(13) 2025**

Computer layout: Zhuikova M.A.
Proofreader: Skuratova I.M.

Signed to the press on 22.12.2025
Offset paper No. 1,62 x 84/16. Density 80g/m².
Conditional printed sheets 7,5 Conditional publishing sheets 7,8
Circulation 500 copies
Order No. 23

Editorial Office address:
The original layout was prepared by the editorial and
publishing Department of Turan University

г. Алматы, ул. Сатпаева, 16А, университет «Туран».
Тел.: 260-40-18, 260-70-00.