

УДК 159.9.07

**Седова Алина Юрьевна**  
ФГАУ ВО СКФУ  
Sedova Alina Yrevna  
North-Caucasus Federal University

Научный руководитель:  
**Терещенко Элеонора Владимировна**,  
доцент, ФГАУ ВО СКФУ  
Tereshchenko Eleonora Vladimirovna  
North-Caucasus Federal University

**ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ:  
ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ  
PERSONALITY FACTORS OF EMOTIONAL BURNOUT IN EMPLOYEES:  
A CASE STUDY IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION BODIES**

**Аннотация.** В статье исследуется влияние личностных характеристик – эмоциональной стабильности, тревожности и карьерных ориентаций – на профессиональное выгорание сотрудников Министерства образования Ставропольского края. На выборке из 54 человек с применением методик К. Маслач, В.В. Бойко, Р. Кеттелла и Э. Шейна показано, что эмоциональная устойчивость выступает защитным фактором, тогда как тревожность и напряжённость повышают уязвимость к истощению и деперсонализации. Выявлены значимые корреляции между карьерными «якорями» и компонентами выгорания. Делается вывод о необходимости профилактики, учитывающей индивидуально-психологические особенности служащих.

**Abstract.** The article examines the influence of personality traits – emotional stability, anxiety, and career orientations – on professional burnout among employees of the Ministry of Education of the Stavropol Territory. Using a sample of 54 participants and methods developed by K. Maslach, V.V. Boyko, R. Cattell, and E. Schein, it is demonstrated that emotional stability acts as a protective factor, whereas anxiety and tension increase vulnerability to exhaustion and depersonalization. Significant correlations are found between career anchors and burnout components. The conclusion emphasizes the need for prevention programs tailored to individual psychological characteristics of civil servants.

**Ключевые слова:** Эмоциональное выгорание, личностные факторы, эмоциональная стабильность, тревожность, карьерные ориентации, органы управления образованием.

**Keywords:** Emotional burnout, personality factors, emotional stability, anxiety, career orientations, educational administration.

Проблема эмоционального выгорания сохраняет свою злободневность в психологии профессиональной деятельности, в особенности когда речь заходит о специалистах, чей труд встроен в систему «человек–человек». Учителя, социальные работники и служащие образовательных ведомств ежедневно сталкиваются с интенсивным межличностным взаимодействием, вынуждены оперативно принимать решения в стрессогенной обстановке и нести груз высокой ответственности. Длительный период исследовательский фокус был сосредоточен преимущественно на внешних, организационно-средовых причинах синдрома, однако постепенно накапливаются свидетельства того, что одинаковые условия труда вызывают неодинаковые последствия у разных людей. Это обстоятельство подталкивает к углублённому анализу внутренних, личностных предпосылок выгорания [1; 2].

Сама категория «эмоциональное выгорание» эволюционировала от первоначальной метафоры до многоаспектного теоретического конструкта. Введённая в научный обиход Х. Фрейденбергером в 1974 году, она вскоре получила развёрнутое концептуальное оформление



в трудах К. Маслач и С. Джексон, которые предложили трёхмерную модель, включающую эмоциональное истощение, деперсонализацию и уменьшение чувства личных достижений [3]. Отечественная традиция обогатила понимание феномена благодаря работам В.В. Бойко, трактовавшего выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты, разворачивающийся в трёх фазах: напряжение, резистенция и истощение [4]. Названные подходы послужили теоретическим фундаментом для проведённого нами эмпирического исследования.

Цель настоящей работы состояла в том, чтобы выявить и описать систему связей, объединяющих личностные факторы (эмоциональную стабильность, тревожность, карьерные ориентации) с индикаторами профессионального выгорания у государственных гражданских служащих, занятых в сфере управления образованием. В качестве рабочей гипотезы выдвигалось предположение, что индивиды с высокой эмоциональной устойчивостью демонстрируют меньшую подверженность истощению, тогда как повышенная тревожность и внутренняя напряжённость, а также определённые карьерные приоритеты могут выступать либо факторами риска, либо ресурсами, ослабляющими синдром.

Эмпирической площадкой послужило Министерство образования Ставропольского края. В диагностике приняли участие 54 сотрудника (34 женщины и 20 мужчин, средний возраст – 38,4 года), представляющих шесть структурных подразделений. Диагностический комплекс включил четыре стандартизированные методики: опросник профессионального выгорания К. Маслач (МВИ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, методику диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма А) и тест «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой [5]. Из всего многообразия личностных черт по Кеттеллу анализировались три, наиболее релевантные проблеме выгорания: фактор С (эмоциональная стабильность), фактор О (тревожность) и фактор Q4 (напряжённость). Статистический анализ данных включал методы описательной статистики и расчёт коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

На начальном этапе мы получили общую картину распространённости выгорания. Согласно результатам методики В.В. Бойко, 68,5 % обследованных демонстрируют средний или высокий уровень сформированности фазы резистенции – периода активного, но зачастую малопродуктивного противодействия стрессу, проявляющегося в избирательности эмоционального реагирования и упрощении трудовых функций. Фаза истощения, представляющая собой наиболее тяжёлую степень выгорания, выявлена у 22,2 % респондентов. В структуре симптоматики доминируют «расширение сферы экономии эмоций» (51,9 %), «редукция профессиональных обязанностей» (48,1 %) и «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (46,3 %). Данные опросника Маслач свидетельствуют о том, что высокий уровень эмоционального истощения присущ 35,2 % сотрудников, а выраженная деперсонализация – 27,8 %. Особого внимания заслуживает группа работников со стажем от 10 до 19 лет, чьи показатели истощения статистически достоверно превышают аналогичные значения как у начинающих, так и у наиболее опытных коллег, что согласуется с концепцией кризиса середины профессиональной карьеры [6].

Обращение к личностным характеристикам рисует достаточно напряжённую картину. Только 20,4 % участников отличаются высокой эмоциональной стабильностью, тогда как для 40,7 % свойственна повышенная тревожность, а 27,8 % характеризуются значительной внутренней напряжённостью. Показательно, что наиболее низкие показатели стабильности и одновременно максимальные баллы по фазе истощения зарегистрированы в отделах специального и общего образования, где объективно выше эмоциональная нагрузка на персонал.

Карьерные предпочтения служащих, как и ожидалось, сконцентрированы вокруг полюсов «служение» (средний балл 7,9) и «стабильность места работы» (7,7) – ценностей, гарантирующих предсказуемость и социальную значимость труда. Однако корреляционный анализ вскрыл ряд скрытых напряжений. Так, «якорь» профессиональной компетентности обнаружил положительную связь с редукцией личных достижений ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ), что



можно интерпретировать как фрустрацию специалистов, ориентированных на мастерство, в условиях жёсткой административной регламентации. Ориентация на стабильность работы коррелирует с деперсонализацией ( $r = 0,29$ ), в то время как «служение», напротив, проявляет слабую отрицательную связь с эмоциональным истощением ( $r = -0,27$ ).

Центральным результатом работы выступает подтверждение протективной роли эмоциональной стабильности (фактор С): она отрицательно связана с эмоциональным истощением ( $r = -0,43$ ;  $p < 0,01$ ), деперсонализацией ( $r = -0,29$ ) и фазой «Истощение» по Бойко ( $r = -0,37$ ). Тревожность и напряжённость, напротив, устойчиво сопряжены с усилением симптоматики выгорания. Тревожность положительно коррелирует с эмоциональным истощением ( $r = 0,41$ ) и фазой «Истощение» ( $r = 0,39$ ), а напряжённость – с истощением ( $r = 0,46$ ) и фазой «Резистенция» ( $r = 0,31$ ). Все приведённые коэффициенты значимы на уровне  $p < 0,05$  или  $p < 0,01$ .

Обобщение полученных данных позволяет утверждать, что личностные переменные вносят вклад в подверженность выгоранию, сопоставимый по значимости с влиянием организационных условий. Профилактическая работа, следовательно, не может оставаться унифицированной – её необходимо выстраивать с опорой на индивидуальный портрет сотрудника. Для лиц с высокой тревожностью показаны тренинги саморегуляции и когнитивного реструктурирования; для тех, чьим ведущим мотивом является компетентность, – расширение возможностей горизонтального карьерного роста, профессиональные конкурсы и наставничество; для руководителей – специальные семинары, направленные на формирование навыков раннего распознавания симптомов выгорания у подчинённых.

Таким образом, проведённый анализ продемонстрировал, что эмоциональная стабильность выполняет функцию внутреннего ресурса, предохраняющего от выгорания, в то время как тревожность, напряжённость и рассогласование между карьерными ценностями и реальной ситуацией повышают риск. Сформулированные рекомендации носят адресный характер и могут быть интегрированы в систему кадровой работы образовательных ведомств. Ограничением исследования выступает локальный характер выборки одного региона; дальнейшие перспективы мы связываем с расширением географии участников и включением в анализ дополнительных личностных конструктов, таких как жизнестойкость и эмоциональный интеллект

### Список литературы:

1. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 27 с.
2. Василенко А.Ю. Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008. 22 с.
3. Маслач К., Джексон С.Е. Выгорание в организационных условиях // Социальная психология труда. СПб.: Питер, 2002. С. 85–106.
4. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 434 с.
5. Чикер В.А., Винокурова В.Э. Психологическая диагностика в управлении персоналом. СПб.: Речь, 2003. 320 с.
6. Дарвиш О.Б. Технологии по развитию психологической устойчивости субъектов образовательного процесса // Современные социально-психолого-педагогические технологии. Барнаул, 2022. С. 29–31.
7. Бараева Е.И., Василевская Л.В. Эмоциональное выгорание и психологические защиты педагогов // Научные труды Республиканского института высшей школы. 2024. № 24-3. С. 3–9.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

