

УДК 159.9.07

Седова Алина Юрьевна
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»
Sedova Alina Yrevna
North-Caucasus Federal University

Научный руководитель:
Терещенко Элеонора Владимировна, доцент
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»
Tereshchenko Eleonora Vladimirovna
North-Caucasus Federal University

**ЛИЧНОСТНЫЕ ПРЕДИКТОРЫ
И КАРЬЕРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ
PERSONALITY PREDICTORS AND CAREER DETERMINANTS OF PROFESSIONAL
BURNOUT AMONG PUBLIC SERVANTS IN EDUCATION**

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического изучения взаимосвязей между устойчивыми личностными свойствами, карьерными ценностями и компонентами синдрома выгорания у сотрудников регионального органа управления образованием. Обследовано 54 государственных гражданских служащих Министерства образования Ставропольского края (средний возраст 38,4 года, стаж 12,6 лет). Использовались опросники В.В. Бойко, К. Маслач (МБИ), 16-факторный тест Р. Кеттелла и методика «Якоря карьеры» Э. Шейна. Установлено, что фаза резистенции сформирована у 33,3% персонала, фаза истощения – у 22,2%. Эмоциональная стабильность (фактор С по Кеттеллу) отрицательно коррелирует с истощением ($r = -0,43$) и деперсонализацией ($r = -0,29$). Тревожность (фактор О) и напряжённость (фактор Q4) положительно связаны с истощением (r до 0,46). Ориентация на профессиональную компетентность парадоксально коррелирует с редуцией достижений ($r = 0,34$), стабильность места работы – с деперсонализацией ($r = 0,29$), а ценность служения – с более низким истощением ($r = -0,27$). Обоснована необходимость дифференцированной профилактики выгорания с учётом индивидуально-психологических профилей сотрудников

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the relationships between stable personality traits, career values, and burnout components among employees of a regional educational administration body. A total of 54 public civil servants of the Ministry of Education of the Stavropol Territory (mean age 38.4 years, work experience 12.6 years) were examined. The methods included V.V. Boyko's burnout diagnostic, K. Maslach's MBI, R. Cattell's 16-factor personality questionnaire, and E. Schein's Career Anchors inventory. It was found that the resistance phase is formed in 33.3% of the personnel, and the exhaustion phase – in 22.2%. Emotional stability (Cattell's factor C) negatively correlates with exhaustion ($r = -0.43$) and depersonalization ($r = -0.29$). Anxiety (factor O) and tension (factor Q4) are positively associated with exhaustion (r up to 0.46). The orientation toward professional competence paradoxically correlates with reduced personal accomplishment ($r = 0.34$), job stability – with depersonalization ($r = 0.29$), while the value of service – with lower exhaustion ($r = -0.27$). The need for differentiated burnout prevention based on individual psychological profiles of employees is substantiated

Ключевые слова: Эмоциональное выгорание, государственные служащие, эмоциональная стабильность, тревожность, карьерные ориентации, корреляционный анализ, профилактика

Keywords: Emotional burnout, public servants, emotional stability, anxiety, career orientations, correlation analysis, prevention



Феномен профессионального выгорания длительное время рассматривался преимущественно как следствие неблагоприятных условий труда: высокой нагрузки, дефицита времени, конфликтов с руководством. Однако в последние годы исследователи всё чаще обращаются к изучению внутренних, личностных причин, объясняющих, почему одни специалисты в одной и той же организации сохраняют работоспособность и эмпатию, а другие быстро «сгорают». В зарубежной психологии наибольшее признание получила трёхкомпонентная модель К. Маслач и С. Джексона, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений [3]. В отечественной науке широко применяется подход В.В. Бойко, описывающий динамику выгорания через последовательное развитие фаз напряжения, резистенции и истощения [4].

Вместе с тем подавляющее большинство эмпирических исследований выполнено на выборках учителей школ, медицинских работников или сотрудников коммерческих организаций. Гораздо меньше внимания уделено государственным гражданским служащим, чья деятельность протекает в условиях строгой бюрократической регламентации, большого объёма отчётности и частых проверок, что создаёт дополнительные стрессоры. Настоящая работа восполняет этот пробел, представляя данные о связи личностных черт (эмоциональной стабильности, тревожности, внутренней напряжённости) и карьерных предпочтений (по Э. Шейну) с основными показателями выгорания у сотрудников регионального министерства образования.

Базой исследования выступило Министерство образования Ставропольского края (г. Ставрополь). В добровольном анонимном тестировании приняли участие 54 человека – сотрудники шести отделов: общего образования (9 чел.), специального образования, охраны и укрепления здоровья (7 чел.), развития семейных форм устройства (7 чел.), воспитательной работы и дополнительного образования (11 чел.), профессионального образования (12 чел.), а также кадрового обеспечения (8 чел.). Возраст участников варьировался от 25 до 60 лет (средний 38,4 года), профессиональный стаж – от 1 до 35 лет (в среднем 12,6 года). Женщины составили 63% выборки (34 чел.), мужчины – 37% (20 чел.). Высшее образование имели 91% опрошенных.

Диагностический инструментарий включал:

- методику диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (84 утверждения, оцениваются три фазы: напряжение, резистенция, истощение);
- опросник профессионального выгорания К. Маслач (МВИ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (шкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений);
- 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма А) – для анализа отобранных факторы С (эмоциональная стабильность – нестабильность), О (спокойствие – тревожность) и Q4 (расслабленность – напряжённость);
- тест «Якоря карьеры» Э. Шейна, выявляющий доминирующие карьерные ориентации (профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство).

Статистическая обработка проводилась с помощью методов описательной статистики (средние, проценты) и корреляционного анализа (коэффициент ранговой корреляции Спирмена). Различия считались значимыми при $p < 0,05$ и $p < 0,01$.

На первом этапе мы оценили распространённость фаз выгорания по Бойко. Фаза «Истощение» (наиболее тяжёлая) оказалась полностью сформированной у 12 человек (22,2%). В стадии формирования (10–15 баллов) она находилась у 18 сотрудников (33,3%). У 24 человек (44,4%) данная фаза отсутствовала. Наиболее выраженной в целом по выборке стала фаза «Резистенция»: высокий уровень зафиксирован у 33,3% сотрудников, средний – у 35,2%. Это проявляется в таких симптомах, как экономия эмоций (51,9% опрошенных), редукция профессиональных обязанностей (48,1%) и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование (46,3%).



По опроснику Маслач высокое эмоциональное истощение (≥ 18 баллов) выявлено у 35,2% персонала; высокий уровень деперсонализации (≥ 11 баллов) – у 27,8%. Редукция личных достижений была наиболее выражена в группе с высоким истощением (средний балл 25,8 по шкале, где низкие значения означают ухудшение). Сотрудники со стажем 10–19 лет показали самые высокие баллы истощения по сравнению с более молодыми и более опытными коллегами.

Далее мы проанализировали личностные профили сотрудников в зависимости от степени сформированности фазы «Истощение». В группе с высоким выгоранием (12 человек) средние баллы по фактору С (эмоциональная стабильность) оказались значительно снижены (4,2 балла), а по факторам тревожности (О) и напряжённости (Q4) – повышены (7,9 и 7,5 соответственно). В группе с низким выгоранием (24 человека) наблюдалась противоположная картина: эмоциональная стабильность выше среднего (6,8 балла), тревожность (4,7) и напряжённость (5,0) в пределах нормы. Промежуточная группа (18 человек) демонстрировала средние значения (С=5,1; О=6,4; Q4=6,0).

Сравнение карьерных ориентаций показало, что в группе высокого выгорания значимо ниже выражена ценность «служение» (6,8 балла против 8,7 в группе низкого выгорания) и выше – «стабильность места работы» (8,1 балла). Ориентация на профессиональную компетентность во всех группах была умеренной (6,9–7,4 балла).

Корреляционный анализ (табл. 1) подтвердил исходные предположения.

Таблица 1

Значимые корреляции между личностными переменными и показателями выгорания

Личностный фактор	Показатель выгорания	r	Уровень значимости
С (эмоциональная стабильность)	Эмоциональное истощение (МВИ)	-0,43	$p < 0,01$
С (эмоциональная стабильность)	Фаза «Истощение» (Бойко)	-0,37	$p < 0,01$
С (эмоциональная стабильность)	Деперсонализация (МВИ)	-0,29	$p < 0,05$
О (тревожность)	Эмоциональное истощение (МВИ)	0,41	$p < 0,01$
О (тревожность)	Фаза «Истощение» (Бойко)	0,39	$p < 0,01$
Q4 (напряжённость)	Эмоциональное истощение (МВИ)	0,46	$p < 0,01$
Q4 (напряжённость)	Фаза «Резистенция» (Бойко)	0,31	$p < 0,05$
Якорь «Профессиональная компетентность»	Редукция личных достижений (МВИ)	0,34	$p < 0,05$
Якорь «Стабильность места работы»	Деперсонализация (МВИ)	0,29	$p < 0,05$
Якорь «Служение»	Эмоциональное истощение (МВИ)	-0,27	$p < 0,05$

Как видно из таблицы, эмоциональная стабильность выступает протективным фактором, снижая риск истощения и дегуманизации отношений. Тревожность и внутренняя напряжённость, напротив, усиливают уязвимость. Наиболее неожиданной является положительная связь между ориентацией на профессиональную компетентность и редукцией личных достижений ($r = 0,34$): чем больше сотрудник стремится быть экспертом, тем выше он обесценивает свои успехи, что, вероятно, объясняется невозможностью реализовать этот потенциал в жёсткой бюрократической системе.

Полученные данные в целом согласуются с ранее опубликованными результатами о роли нейротизма и эмоциональной стабильности в развитии выгорания [1; 2; 7]. Вместе с тем они дополняют картину за счёт специфической выборки – государственных служащих в сфере образования. Высокая распространённость фазы резистенции (68,5%) свидетельствует о том, что большинство сотрудников уже выработали защитные, но неконструктивные способы совладания со стрессом: они начинают экономить эмоции, формально относиться к обязанностям и избирательно реагировать на запросы граждан. Без вмешательства эта ситуация может перейти в хроническое истощение.



Интересна связь карьерных якорей с компонентами выгорания. Ориентация на служение, традиционно считающаяся сильной мотивацией для работы в государственных органах, действительно немного снижает истощение. Однако её защитный эффект невелик ($r = -0,27$), что говорит о том, что одной только альтруистической мотивации недостаточно для противостояния стрессогенной среде.

Напротив, установка на профессиональную компетентность при отсутствии возможностей её реализации становится фактором риска. Сотрудники, которые хотели бы развиваться как эксперты, но вынуждены заниматься рутинной отчётностью, переживают фрустрацию, которая обесценивает их собственные достижения. Аналогично, приверженность стабильности места работы (желание сохранить гарантии занятости) коррелирует с деперсонализацией – человек остаётся на работе «за страх», а не «за совесть», постепенно теряя человеческое отношение к окружающим.

Проведённое исследование подтвердило гипотезу о том, что высокая тревожность и напряжённость увеличивают риск эмоционального выгорания, тогда как эмоциональная стабильность и ориентация на служение выполняют защитную функцию.

На основе полученных результатов предложены следующие меры:

- регулярный скрининг уровня выгорания и личностных особенностей с помощью опросников Бойко, Маслач и краткого варианта Кеттелла (факторы С, О, Q4);
- для тревожных и напряжённых сотрудников – тренинги саморегуляции, дыхательные упражнения, когнитивное реструктурирование;
- для лиц с выраженной экономией эмоций – групповые супервизии, восстанавливающие эмпатию;
- для специалистов, ориентированных на компетентность, – внедрение элементов горизонтальной карьеры (профессиональные конкурсы, наставничество, межведомственные проекты);
- для руководителей отделов – обучение раннему распознаванию признаков выгорания и навыкам поддерживающей обратной связи.

Ограничениями исследования являются небольшой объём выборки (54 человека) и локализация в рамках одного ведомства, что не позволяет экстраполировать выводы на все органы власти. Перспективным направлением считаем расширение выборки, включение физиологических маркеров стресса и лонгитюдный дизайн

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

