

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

© 2019

Г.А. Виноградова, доктор психологических наук,
профессор кафедры «Дошкольная педагогика, прикладная психология»
Р.Ф. Абдрахимова, магистрант кафедры «Дошкольная педагогика, прикладная психология»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания; ценностные ориентации; руководители образовательных учреждений.

Аннотация: Статья посвящена изучению эмоционального выгорания руководителей образовательных учреждений и его взаимосвязи с личностными особенностями и ценностными ориентациями. Актуальность поднятой темы обусловлена возникающим противоречием между требуемой от руководителя активной самореализацией и отсутствием личностных ресурсов. Это способствует возникновению у руководителей образовательных учреждений устойчивых отрицательных эмоциональных состояний, выражающихся в перенапряжении, переутомлении. В выборку исследования вошли 40 человек – руководители образовательных учреждений г. о. Тольятти. В исследовании раскрываются личностные особенности руководителей образовательных учреждений, их ценностные ориентации и проводится анализ влияния на их эмоциональное выгорание. Было выявлено, что у трети респондентов, принимавших участие в исследовании, высокий уровень психоэмоционального напряжения и стресса, что, в свою очередь, провоцирует развитие отдельных симптомов эмоционального выгорания. К основным личностным особенностям, взаимосвязанным с эмоциональным выгоранием у исследуемой группы руководителей образовательных учреждений, относятся эмоциональная нестабильность, излишняя сдержанность, подозрительность, тревожность, низкая нормативность поведения и напряженность. Были обнаружены статистически значимые взаимосвязи между синдромом эмоционального выгорания у руководителей образовательных учреждений и терминальными и инструментальными ценностями, такими как жизненная мудрость, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, уважение окружающих и друзей, работа над собой, самосовершенствование, свобода, самостоятельность, хорошие отношения в семье, уверенность в себе, непримиримость к недостаткам, смелость в отстаивании своих взглядов, терпимость и эффективность в делах.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие системы образования в современных условиях предполагает повышение требований к уровню профессионализма, рост конкуренции среди руководителей образовательных учреждений. Переход современных образовательных организаций на личностно ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Чтобы соответствовать всем предъявляемым требованиям, необходимы огромные эмоциональные, интеллектуальные и психические затраты. Возникают противоречия между требуемой от руководителя и педагога мобилизацией и наличием внутренних энергоресурсов, вызывающие достаточно устойчивые отрицательные состояния, проявляющиеся в перенапряжении и переутомлении, что приводит к появлению проблем с физическим и психическим здоровьем.

Проблема эмоционального выгорания стала предметом активного изучения еще в 60-х годах XX века и вытекает из предложенной Г. Селье теории стресса [1].

В отечественной психологии первые упоминания о феномене, близком эмоциональному выгоранию, можно найти в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек – человек» и связанного с межличностными отношениями [2]. Описание явлений, родственных по своему содержанию феномену выгорания, было представлено в работах российских психологов, посвященных исследованию стресса [3; 4].

На современном этапе развития психологических знаний в области эмоционального выгорания нельзя говорить о том, что существует однозначное понимание данного феномена, его этимология, механизмы формирования и развития. В связи с этим продолжают исследования методологических аспектов эмоционального выгорания личности [5]. Авторы [6] изучают симптоматику, группы риска и стадии эмоционального выгорания. Влияние профессии на стрессоустойчивость личности рассматривается в работе [7]. Остается в поле зрения исследователей влияние профессии, профессионального общения на эмоциональное выгорание личности [8; 9]. Во временной перспективе синдром рассматривается М.Р. Цуцунавой, которая поднимает экзистенциальные аспекты эмоционального выгорания [10].

Современные прикладные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий, посвящены изучению факторов, влияющих на эмоциональное выгорание. Так, например, А.Т. Ларина в качестве фактора, предотвращающего развитие эмоционального выгорания у педагогов, рассматривает эмоциональный интеллект [11]. В комплексе с посттравматическим стрессовым расстройством синдром эмоционального выгорания изучается в работе [12]. Авторы [13] исследуют эмоциональное выгорание в контексте деформации личности работников. Особенности эмоционального выгорания научно-педагогических кадров высших учебных заведений описываются в [14]. О.В. Полунина указывает увлеченность работой как фактор профилактики эмоционального выгорания [15]. Особое место в изучении эмоционального выгорания отводится анализу его проявления

у административно-управленческого аппарата государственных и бизнес-структур. Научно-методический анализ различных подходов к эмоциональному выгоранию в управленческой деятельности приводится в работе [16]. Н.А. Анненкова поднимает актуальный вопрос психологического исследования эмоционального выгорания государственных гражданских служащих во взаимосвязи с их профессиональными компетенциями [17]. Во взаимосвязи с инновациями в системе образования рассматривает эмоциональное выгорание Р.А. Абдрахманов [18].

Цель работы – выявление особенностей взаимосвязи синдрома эмоционального выгорания и его симптомов и личностных особенностей руководителей образовательных учреждений.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В исследовании приняли участие 40 человек – руководители средних общеобразовательных школ г. о. Тольятти: 9 директоров и 31 заместитель директора (далее – руководители образовательных учреждений). Использовались методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [8], 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла [19], методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [20].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

На рис. 1 представлены данные по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания В.В. Бойко у руководителей образовательных учреждений и показан уровень сформированности разных фаз выгорания в выборке испытуемых.

В результате исследования эмоционального выгорания руководителей образовательных учреждений была выявлена высокая степень сформированности фазы резистенции синдрома эмоционального выгорания; истощение, как крайняя фаза синдрома, имеет средний уровень выраженности. Это свидетельствует о том, что у руководителей образовательных учреждений достаточно развит и актуализирован механизм сопротивления и психологических защит в процессе их профессиональной деятельности. Впоследствии это приведет к оскудению психологических ресурсов и снижению эмоционального тонуса (фаза истощения сформирована у 21 % и на стадии формирования у 36 % испытуемых).

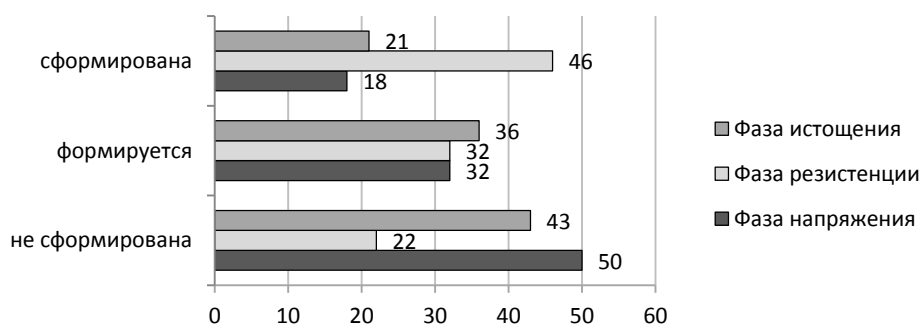


Рис. 1. Сформированность фаз синдрома эмоционального выгорания у руководителей образовательных учреждений

Таким образом, распределение результатов свидетельствует о том, что примерно у трети из выборки руководителей образовательных учреждений выявлено переживание достаточно высокого психоэмоционального напряжения и стресса. А это, в свою очередь, провоцирует развитие отдельных симптомов эмоционального выгорания.

На рис. 2 представлены результаты исследования индивидуально-психологических особенностей личности руководителей образовательных учреждений по 16-факторному личностному опроснику Р.Б. Кеттелла.

Анализируя усредненный профиль личности руководителей образовательных учреждений, мы можем отметить, что низкие значения имеют факторы *F* (сдержанность) и *M* (практичность). Высокий уровень выраженности имеют большинство личностных факторов, таких как *B* (интеллект), *E* (доминантность), *L* (подозрительность), *N* (дипломатичность), *Q3* (высокий самоконтроль). Средний уровень с тенденцией к высокому имеют такие личностные факторы, как *C* (эмоциональная стабильность), *G* (высокая нормативность поведения), *Q2* (нонконформизм), *Q4* (напряженность). Все остальные личностные качества имеют средний уровень выраженности. Таким образом, руководителей образовательных учреждений, принимавших участие в исследовании, мы можем охарактеризовать как людей, имеющих «живой» ум, то есть способных быстро соображать, ориентироваться в различных ситуациях. При развитом абстрактном мышлении они легко учатся, схватывают все на лету. Им свойственно мыслить самостоятельно, не опираясь на общественное или чье-либо мнение. Они напористы, упрямы, им трудно признавать чужой авторитет (особенно если того, кто находится с ними на одной ступени социальной лестницы). По отношению к другим руководители образовательных учреждений достаточно подозрительны и насторожены. У них достаточно высокое самомнение, они ревнивы и раздражительны, не признают своих ошибок и требуют, чтобы другие следовали их нормам и правилам.

В то же время руководители образовательных учреждений высоко дипломатичны, знают, как вести себя в обществе, как находить общий язык с разными типами собеседников. Они проникательны, изворотливы в общении, умеют рационально анализировать ситуацию, контролировать действия группы. Управленческая деятельность в образовательном учреждении требует, чтобы руководитель обладал развитой волей, завершал

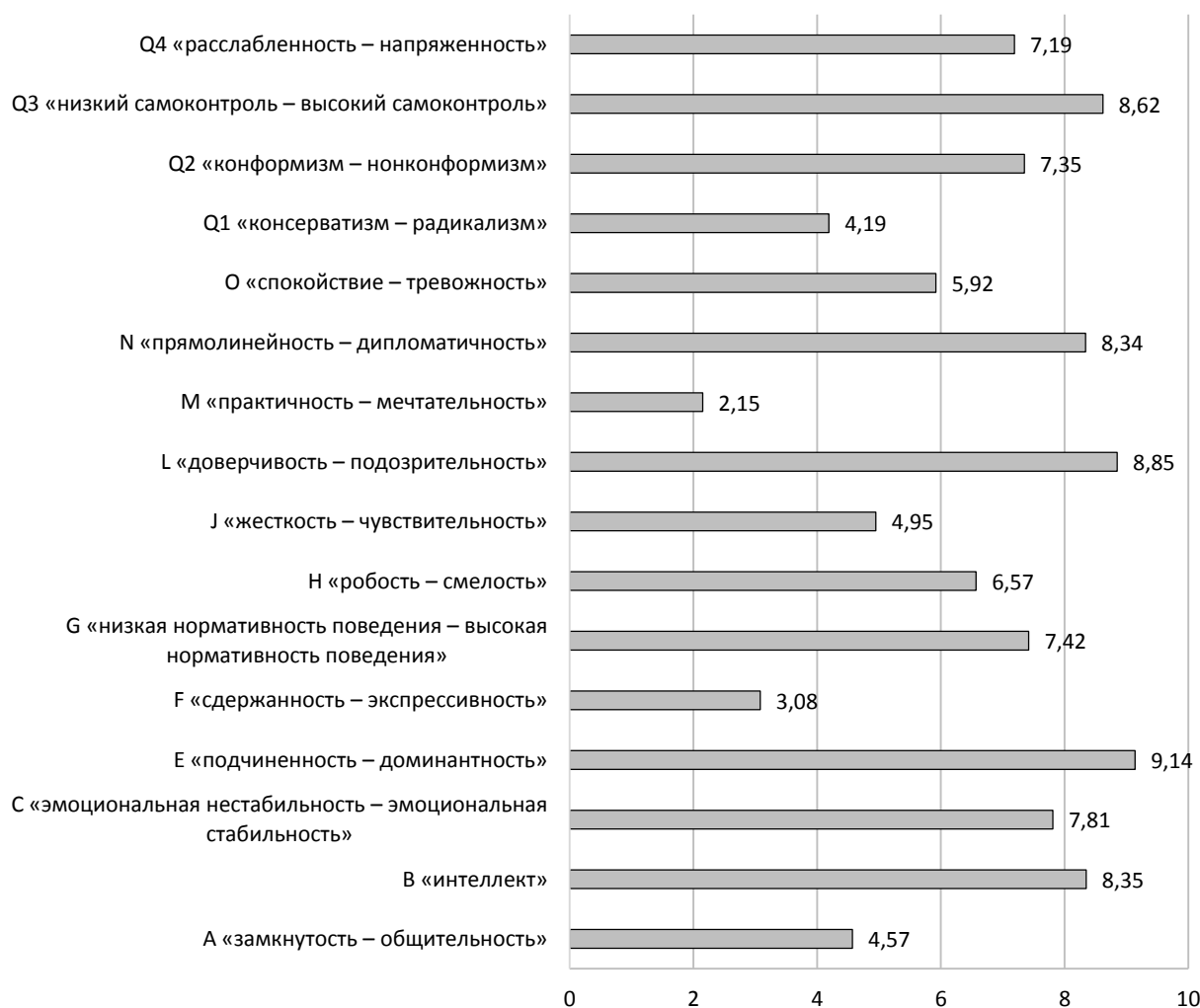


Рис. 2. Результаты исследования индивидуально-личностных особенностей руководителей образовательных учреждений по методике Р.Б. Кеттелла. Данные представлены в средних значениях

начатые дела, формирует и развивает целеустремленность. Директора школ способны контролировать не только себя, свое поведение, но и окружающих, проявляя высокую степень властности.

Имея низкие значения по шкалам «сдержанность – экспрессивность», «практичность – мечтательность», руководители образовательных учреждений характеризуются осторожностью, осмотрительностью, вплоть до закрытости. Они вдумчивы, рассудительны, обязательны, не любят проявлять эмоций. Они характеризуются рациональностью, ориентированы на конкретику, реальные, а не абстрактные задачи. Их можно считать надежными и добросовестными людьми, отчасти излишне «приземленными», они привыкли ориентироваться в поведении на общепринятые устои и мораль.

Результаты исследования особенностей ценностных ориентаций руководителей образовательных учреждений по методике М. Рокича представлены в таблице 1.

Опираясь на результаты, представленные в таблице 1, можем отметить, что наиболее значимыми для руководителей образовательных учреждений и предпочитаемыми ими являются в первую очередь ценности активной деятельной жизни (среднее значение 1,7). Директора школ и их заместители приоритетными считают ак-

тивную жизнь, наполненную событиями. Они стремятся сами быть источниками и инициаторами каких-либо событий как в профессиональной, так и личной жизни. Предполагаем, что школа для них является неким «своим детищем», за которое они несут ответственность, чьим лицом они являются. Далее, на последующие места ценностей руководители образовательных учреждений ставят «максимально полное использование своих возможностей» (среднее значение 2,5), «уверенность в себе» (среднее значение 3,8), «познание, интеллектуальное развитие» (среднее значение 4,7), «материально обеспеченную жизнь» (среднее значение 5,6), «интересную работу» (среднее значение 6,5). Директора и завучи продолжают развиваться и самосовершенствоваться, деятельно, практически соотносят свои цели, ресурсы и условия для решения педагогических и личных задач, активно решают задачи своего интеллектуального и профессионального развития. Так как большее значение в управленческой деятельности имеет хозяйственность, для директоров школ особую важность приобретает материальная обеспеченность. Таким образом, основные ценности административно-управленческого аппарата связаны с их профессиональной деятельностью, развитием и реализацией.

Таблица 1. Рейтинг терминальных и инструментальных ценностей руководителей образовательных учреждений

Категории терминальных ценностей	Среднее значение рейтинга	Ранг	Категории инструментальных ценностей	Среднее значение рейтинга	Ранг
Активная деятельная жизнь (1)	1,7	1	Аккуратность (1)	9,7	11
Жизненная мудрость (2)	14,3	14	Воспитанность (2)	6,1	7
Здоровье (3)	12,5	12	Высокие притязания (3)	11,3	12
Интересная работа (4)	6,6	6	Жизнерадостность (4)	14,8	17
Красота природы и искусства (5)	16,4	16	Исполнительность (5)	15,3	18
Любовь близких людей (6)	11,5	11	Независимость (6)	8,4	10
Материально обеспеченная жизнь (7)	5,6	5	Непримиримость к недостаткам (7)	11,9	13
Наличие хороших и верных друзей (8)	14,3	13	Образованность (8)	2,8	2
Уважение окружающих и друзей (9)	7,2	7	Ответственность, долг (9)	5,9	6
Познание, интеллектуальное развитие (10)	4,7	4	Рационализм, умение здраво мыслить (10)	3,7	3
Максимально полное использование своих возможностей (11)	2,5	2	Самоконтроль (11)	7,7	9
Работа над собой, самосовершенствование (12)	8,4	8	Смелость в отстаивании своих взглядов (12)	4,2	4
Развлечения (13)	17,7	17	Твердая воля (13)	5,3	5
Свобода, самостоятельность (14)	9,5	9	Терпимость (14)	12,7	14
Хорошие отношения в семье (15)	10,1	10	Широта взглядов (15)	7,3	8
Счастье других людей (человечества в целом) (16)	17,7	18	Честность (16)	13,2	15
Творчество (17)	15,8	15	Эффективность в делах (17)	1,4	1
Уверенность в себе (18)	3,8	3	Чуткость, заботливость (18)	13,6	16

Самые низкие рейтинговые значения у руководителей образовательных учреждений получили следующие ценности: «счастье человечества в целом» (среднее значение 17,7), «развлечения» (среднее значение 17,7), «красота природы и искусства» (среднее значение 16,4), «творчество» (среднее значение 15,8). Таким образом, руководители образовательных учреждений, принимавшие участие в исследовании, не заинтересованы в том, как достичь счастья всего человечества. Что касается ценности «творчество», у них, на наш взгляд, нет четкого представления о ее содержании и влиянии этого процесса на жизнеосуществление в профессиональной деятельности, личной жизни, воспитании детей и т. д., что делает ее неактуальной. По нашему мнению, все это обусловлено тем, что администрации приходится решать ежедневные организационные и управленческие задачи, которые основываются на рациональном использовании человеческих и материальных ресурсов и предъявляют требования к четкости выполнения работы каждым подчиненным. Все эти особенности не связаны с творческим или гуманистическим началом, основаны на рационализме и логике.

Среднюю выраженность с тенденцией к высокой в иерархии ценностей руководителей образовательных учреждений имеют «уважение окружающих и друзей» (среднее значение 7,2), «работа над собой, самосовершенствование» (среднее значение 8,4), «свобода, самостоятельность» (среднее значение 9,5), «хорошие отношения в семье» (среднее значение 10,1).

Среди ценностей, занимающих среднее рейтинговое положение с тенденцией к низкому, у руководителей образовательных учреждений выделяются следующие:

«наличие хороших и верных друзей» (среднее значение 14,3), «здоровье» (среднее значение 12,5), «любовь близких людей» (среднее значение 11,5).

Анализируя инструментальные ценности руководителей образовательных учреждений, можем отметить, что у них первостепенное значение имеют «эффективность в делах» (среднее значение 1,4), «образованность» (среднее значение 2,8), «рационализм, умение здраво мыслить» (среднее значение 3,7), «смелость в отстаивании своих взглядов» (среднее значение 4,2), «твердая воля» (среднее значение 5,3). Все эти ценности связаны с высоким уровнем жизненной энергии, устремлением к достижениям, получением удовольствия от жизни, наибольшей эффективности и результативности.

Последние рейтинговые места в системе инструментальных ценностей руководителей образовательных учреждений занимают «исполнительность» (среднее значение 15,3), «жизнерадостность» (среднее значение 14,8), «чуткость, заботливость» (среднее значение 13,6). Мы предполагаем, что низкие значения таких ценностей, как жизнерадостность, чуткость, заботливость, могут быть результатом высокой интенсивности профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений, стрессогенности, а следовательно, эмоционального выгорания.

Средние рейтинговые значения инструментальных ценностей с тенденцией к высоким у руководителей образовательных учреждений имеют следующие: «ответственность, долг» (среднее значение 5,9), «воспитанность» (среднее значение 6,1), «широта взглядов» (среднее значение 7,3), «самоконтроль» (среднее значение 7,7).

Средние рейтинговые значения ценностей с тенденций к низким у руководителей образовательных учреждений получили «непримиримость к недостаткам» (среднее значение 11,9), «высокие притязания» (среднее значение 11,3), «аккуратность» (среднее значение 9,7).

С целью выявления особенностей взаимосвязи личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания у руководителей образовательных учреждений был проведен корреляционный анализ. Опираясь на его результаты, отметим, что наибольшее количество взаимосвязей было выявлено с такими факторами, как «сдержанность – экспрессивность» (*F*) и «расслабленность – напряженность» (*Q4*), причем с фактором *F* выявлена обратная корреляционная связь, а с фактором *Q4* – прямая.

Таким образом, чем в большей степени руководители образовательных учреждений предусмотрительны и осторожны, пессимистически настроены и закрыты, тем в большей степени вероятность у них возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания и его симптомов. Излишняя закрытость и недоверчивость способствуют формированию таких симптомов эмоционального выгорания, как «переживание психотравмирующих обстоятельств», «ощущение загнанности в клетку», «тревога и депрессия», «неадекватное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций», «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность», то есть большинство факторов, задевающих и «консервирующих» эмоциональную сферу личности.

Это же заключение подтверждает большое количество взаимосвязей между синдромом эмоционального выгорания и напряженностью как свойством личности (фактор *Q4*). Таким образом, чем в большей степени руководители образовательных учреждений испытывают излишнюю нервозность, напряжение, граничащее с агрессией, тем в большей степени развиваются симптомы эмоционального выгорания. В целом отметим, что формируются и развиваются фаза напряжения, фаза резистенции.

Кроме того, чем выше уровень личностной тревожности (фактор *O*) у руководителей образовательных учреждений, чем в большей степени они мнительны, с пониженной самооценкой, тем в большей степени развивается фаза напряжения (и ее симптомы), а также такие симптомы, как «неадекватное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций», «эмоциональный дефицит», «психосоматические и психовегетативные нарушения».

Корреляционный анализ позволил установить положительные и отрицательные взаимосвязи между синдромом эмоционального выгорания и такими личностными характеристиками, как «эмоциональная стабильность – нестабильность», «доверчивость – подозрительность» и «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль». Таким образом, чем в меньшей степени руководители образовательных учреждений эмоционально стабильны и устойчивы, чем легче раздражаются, ярче реагируют даже на самые незначительные вещи и явления, чем в большей степени они подозрительны, насторожены, раздражительны, чем в меньшей степени они самодисциплинированы, тем выше вероятность формирования и развития синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом, к основным личностным особенностям, влияющим на возникновение эмоционального выгорания у руководителей образовательных учреждений, относятся эмоциональная нестабильность, излишняя сдержанность, подозрительность, тревожность, низкая нормативность поведения и напряженность.

Был проведен корреляционный анализ между синдромом эмоционального выгорания и ценностными ориентациями руководителей образовательных учреждений. В результате корреляционного анализа, направленного на выявление особенностей взаимосвязи доминирующих ценностных ориентаций и симптомов эмоционального выгорания у руководителей образовательных учреждений, было установлено наличие как обратных, так и прямых зависимостей. Отметим, что в связи с особенностями методики М. Роккича, заключающимися в том, что чем ниже балл, тем выше значимость для личности той или иной ценности, положительные значения корреляций интерпретируются как обратная взаимозависимость, а отрицательные значения – как прямая.

Наибольшее количество обратных взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания было выявлено с такими терминальными ценностями, как жизненная мудрость, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, уважение окружающих и друзей, работа над собой, самосовершенствование, свобода, самостоятельность, хорошие отношения в семье, уверенность в себе.

Чем в большей степени директора школ и их заместители не могут примириться с недостатками окружающих, чем в меньшей степени у них выражена терпимость, тем больше вероятность формирования эмоционального выгорания. Одновременно чем в большей степени они смелы в отстаивании своих взглядов, видят и ценят результат своей профессиональной деятельности, тем меньше вероятность возникновения и развития эмоционального выгорания.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Руководителям средних общеобразовательных школ, участвующим в исследовании, свойственны высокая степень доминантности, подозрительность, дипломатичность, высокий интеллект и самоконтроль. Также они характеризуются сдержанностью, практичностью. Наиболее значимыми терминальными ценностями являются ценности активной деятельной жизни, максимально полное использование своих возможностей, материально обеспеченная жизнь, интеллектуальное развитие, уверенность в себе. К выраженным инструментальным ценностям относятся аккуратность, образованность, рационализм, смелость в отстаивании своих взглядов, твердость воли.

К основным личностным особенностям, взаимосвязанным с эмоциональным выгоранием у руководителей образовательных учреждений, принимавшим участие в исследовании, относятся эмоциональная нестабильность, излишняя сдержанность, подозрительность, тревожность, низкая нормативность поведения и напряженность.

К основным ценностям, взаимосвязанным с синдромом эмоционального выгорания у руководителей средних общеобразовательных школ, относятся терминальные

ценности: жизненная мудрость, интересная работа, материально обеспеченная жизнь, уважение окружающих и друзей, работа над собой, самосовершенствование, свобода, самостоятельность, хорошие отношения в семье, уверенность в себе, а также инструментальные ценности: непримиримость к недостаткам, смелость в отстаивании своих взглядов, терпимость и эффективность в делах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1982. 124 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2016. 288 с.
3. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
4. Китаев-Смык Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти. М.: Смысл, 2012. 570 с.
5. Рытенкова Ю.Н. Эмоциональное выгорание как психологическая проблема: методологический аспект // Наука и образование сегодня. 2018. № 2. С. 82–84.
6. Волкова Н.В., Долгих Д.Р. Эмоциональное выгорание: симптоматика, группы риска и стадии процесса // Проблемы теории и практики управления развитием социально-экономических систем: сборник материалов XIV Всероссийской научно-практической конференции. Махачкала: Дагестанский государственный технический университет, 2017. С. 103–107.
7. Беляева Е.А., Рыжкова И.В. Эмоциональное выгорание: профессия и её влияние на стрессоустойчивость личности // Специалисты АПК нового поколения: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Саратов: ЦеСАин, 2018. С. 66–69.
8. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб.: Сударыня, 1999. 278 с.
9. Кравчук Н.Н. Эмоциональное выгорание сотрудников: выявление и методы лечения // Наука и практика регионов. 2017. № 3. С. 65–68.
10. Цуцунава М.Р. Эмоциональное выгорание – потерянный смысл в жизни // Специалист здравоохранения. 2016. № 10. С. 32–35.
11. Ларина А.Т. Роль эмоционального интеллекта в предотвращении эмоционального выгорания педагогов // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 10-4. С. 121–123.
12. Глущенко О.П., Петрова Н.В. Эмоциональное выгорание как детерминанта посттравматических стрессовых расстройств у сотрудников полиции // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2016. № 3. С. 244–247.
13. Долгова В.И., Гольева Г.Ю., Кунилова А.А. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 8-1. С. 106–110.
14. Филинберг И.Н., Васильева В.В., Косарева Е.И. Некоторые аспекты синдрома эмоционального выгорания преподавателей // Психология, социология и педагогика. 2016. № 6. С. 66–69.
15. Полунина О.В. Увлечённость работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 78–85.
16. Бичурина Д.А. Деятельность руководителей и психическое выгорание – анализ научно-методологических подходов // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2017. Т. 2. С. 169–173.
17. Анненкова Н.В. Компетенции и эмоциональное выгорание государственных гражданских служащих // Развитие профессионализма. 2016. № 1. С. 185–186.
18. Абдурахманов Р.А., Глебская О.В. Инновации в образовании и эмоциональное выгорание педагогов // Психология обучения. 2018. № 11. С. 34–43.
19. Психодиагностика / под ред. А.Н. Кошелевой, В.В. Хороших. М.: Юрайт, 2018. 373 с.
20. Фломина М.В. Особенности ценностных ориентаций разных возрастных групп в России и Азербайджане // Вопросы Психологии. 2009. № 6. С. 71–80.

REFERENCES

1. Sele G. *Stress bez distressa* [Stress without distress]. Moscow, Progress Publ., 1982. 124 p.
2. Ananayev B.G. *Chelovek kak predmet poznaniya* [A man as an object of cognition]. Sankt Petersburg, Piter Publ., 2016. 288 p.
3. Bodrov V.A. *Psikhologicheskiy stress: razvitie i preodolenie* [Psychological stress: development and overcoming]. Moscow, PER SE Publ., 2006. 528 p.
4. Kitaev-Smyk L.A. *Organizm i stress: stress zhizni i stress smerti* [Organism and stress: stress of life and stress of death]. Moscow, Smysl Publ., 2012. 570 p.
5. Rytenkova Yu.N. Emotional burnout as a psychological problem: methodological aspect. *Nauka i obrazovanie segodnya*, 2018, no. 2, pp. 82–84.
6. Volkova N.V., Dolgikh D.R. Emotional burnout: symptoms, risk groups and process stages. *Problemy teorii i praktiki upravleniya razvitiem sotsialno-ekonomicheskikh sistem: sbornik materialov XIV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Makhachkala, Dagestanskiy gosudarstvennyy tekhnicheskii universitet Publ., 2017, pp. 103–107.
7. Belyaeva E.A., Ryzhkova I.V. Emotional burnout: profession and its influence on stress resistance of a person. *Spetsialisty APK novogo pokoleniya: sbornik statey Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Saratov, TseSAin Publ., 2018, pp. 66–69.
8. Boyko V.V. *Sindrom emotsionalnogo vygoraniya v professionalnom obshchenii* ["Emotional burnout" syndrome in professional communication]. Sankt Petersburg, Sudarynya Publ., 1999. 278 p.
9. Kravchuk N.N. Emotional burnout of employees: detection and treatment. *Nauka i praktika regionov*, 2017, no. 3, pp. 65–68.
10. Tsutsunava M.R. Emotional burnout – the loss of life points. *Spetsialist zdravookhraneniya*, 2016, no. 10, pp. 32–35.
11. Larina A.T. The role of emotional mental power in preventing teachers' burnout. *Mezhdunarodnyy nauchno-issledovatel'skiy zhurnal*, 2016, no. 10-4, pp. 121–123.
12. Glushchenko O.P., Petrova N.V. Emotional burnout as a determinant of post-traumatic stress disorder in the police. *Vestnik Krasnodarskogo universiteta MVD Rossii*, 2016, no. 3, pp. 244–247.
13. Dolgova V.I., Goleva G.Yu., Kunilova A.A. Emotional burnout of teachers as personality deformation.

- Sovremennye naukoemkie tekhnologii*, 2016, no. 8-1, pp. 106–110.
14. Filinberg I.N., Vasileva V.V., Kosareva E.I. Some aspects of the syndrome of emotional burnout of teachers. *Psikhologiya, sotsiologiya i pedagogika*, 2016, no. 6, pp. 66–69.
15. Polunina O.V. Work engagement and professional burnout: correlation peculiarities. *Psikhologicheskii zhurnal*, 2009, vol. 30, no. 1, pp. 78–85.
16. Buchurina D.A. Activity of managers and mental burnout – the analysis of scientific-methodological approaches. *Nauchno-metodicheskii elektronnyy zhurnal Kontsept*, 2017, vol. 2, pp. 169–173.
17. Annenkova N.V. Competences and civil servants' emotional burnout. *Razvitie professionalizma*, 2016, no. 1, pp. 185–186.
18. Abdurakhmanov R.A., Glebskaya O.V. Innovations in education and emotional burnout of teachers. *Psikhologiya obucheniya*, 2018, no. 11, pp. 34–43.
19. Kosheleva A.N., Khoroshikh V.V., eds. *Psikhodiagnostika* [Psychodiagnosis]. Moscow, Yurayt Publ., 2018. 373 p.
20. Flomina M.V. Characteristics of value orientations in different age groups in Russia and Azerbaijan. *Voprosy Psikhologii*, 2009, no. 6, pp. 71–80.

THE INTERRELATION OF THE EMOTIONAL BURNOUT AND PERSONAL CHARACTERISTICS OF HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

© 2019

G.A. Vinogradova, Doctor of Sciences (Psychology),
professor of Chair “Preschool Pedagogy, Applied Psychology”
R.F. Abdrakhimova, graduate student of Chair “Preschool Pedagogy, Applied Psychology”
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: emotional burnout syndrome; value-based orientations; heads of educational institutions.

Abstract: The paper studies the emotional burnout of heads of educational institutions and its interrelation with personal characteristics and value-based orientations. The relevance of the subject under the study is caused by the emerging contradiction between the manager's active self-fulfillment and the deficiency of personal resources. It leads to the development of stable negative emotional states of the heads of educational institutions manifested in defatigation and overtiredness. Forty directors of educational institutions of Togliatti were selected for the research. In the study, the authors reveal the personal characteristics of directors of educational institutions, their value-based orientations and carry out the analysis of influence on their emotional burnout. The study determined that a third of respondents participated in the research had a high level of psychoemotional strain and stress that triggered the development of certain emotional burnout symptoms. The main personal characteristics interrelated with the emotional burnout of the study group of directors of educational institutions are emotional instability, excessive restraint, suspiciousness, anxiety, low behavior normativity, and tension. The study identified the statistically significant interrelations between the emotional burnout syndrome of heads of educational institutions and terminal and instrumental values such as wisdom of life, interesting job, prosperous life, the respect of others and friends, self-improvement, self-perfection, freedom, independence, good family relations, self-confidence, uncompromising attitude to deficiencies, courage in standing one's ground, tolerance and efficiency in activities.