

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ВЫРАЖЕННОСТИ СПОСОБОВ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ У РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Т. И. Короткина, А. А. Мельникова

Короткина Татьяна Ильинична

Эл. почта: t-korotkina@mail.ru. ORCID 0000-0002-9657-9277.

Мельникова Алла Александровна

Эл. почта: 88alla88@mail.ru. ORCID 0000-0003-3883-3510.

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов,
ул. Фучика, 15, Санкт-Петербург, 192238, Россия.

Аннотация. Стандартный подход к изучению профессионального выгорания — это определение его выраженности у работников помогающих профессий. Однако можно предположить, что профессиональное выгорание происходит и у работников промышленных предприятий, что актуализирует исследования в этом направлении. Соответственно, также отсутствуют исследования способов компенсации воздействия профессионального выгорания на работников промышленных предприятий, что актуализирует исследование по определению ресурсов стрессоустойчивости, позволяющих компенсировать влияние профессионального выгорания. При этом одним из ключевых инструментов для преодоления трудных ситуаций являются копинги — выработанные в течение жизни стратегии поведения в ответ на возникающие трудные ситуации, закрепляющие способ реагирования человека на стрессовые обстоятельства. Для определения наиболее продуктивных алгоритмов предотвращения профессиональной деформации актуально исследование особенностей профессионального выгорания в его взаимосвязи с теми копинг-стратегиями, которые наиболее продуктивно помогают человеку противостоять выгоранию, являясь основой стрессоустойчивости личности. В связи с этим было проведено данное исследование, направленное на изучение профессионального выгорания и способов его компенсации у работников промышленных предприятий, в том числе у рабочих. Исследование было проведено на 4 крупных российских промышленных предприятиях, в нем участвовало 211 человек. В результате был выявлен уровень профессионального выгорания у работников крупных промышленных предприятий, в том числе у рабочих; выявлены копинг-стратегии, как способствующие преодолению профессионального выгорания, так и повышающие риск выгорания; была определена и описана модель совладания со стрессом у сотрудников промышленных предприятий.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, копинг-стратегии, совладающее поведение, промышленные предприятия, риск выгорания, выгорание рабочих, преодоление выгорания, совладание со стрессом.

Введение

Современная историческая, социально-экономическая и политическая ситуация в мире характеризуется наличием широкого спектра стрессовых ситуаций (Дикая, 2007), в том числе — принципиально новых (Хендерсон, Квик Т., Квик Дж., 2015), одной из которых является пандемия, связанная с распространением вируса COVID-19 (Luo, Guo. & Wang, 2020; Sasangohar, Jones, Masud, Vahidy, & Kash, 2020; Ross, 2020). В связи с этим всё более актуальными становятся исследования природы и факторов социального дистресса (Селье, 2002). Один из распространенных негативных последствий стресса в профессиональной деятельности — синдром выгорания, приводящий к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов человека (Borgogni, Consiglio, Alessandri, 2012; Ahola, Hakanen, 2014).

В большей степени исследования направлены на особенности проявления этого синдрома у представителей помогающих профессий (Водопьянова, Ковальчук, 2008; Dal Pai, Lautert, Souza, 2015), однако можно предположить: выгорание характерно и для работников промышленных предприятий, так как возросли требования к профессионалам разных областей (Короткина, Мельникова, 2019). Соответственно, для теории и практики управления человеческими ресурсами с выраженной задачей противодействия профессиональной деформации человека проблема профессионального выгорания чрезвычайно актуальна (Руденко, 2012; Leon, Halbesleben, Paustian-Underdahl, 2015; Влах, 2015), при этом встает задача изучать специфику выгорания не только у представителей помогающих профессий, но и в целом у сотрудников разных организаций и промышленных предприятий. Важный акцент в этих исследованиях — изучение психологических механизмов, противостоящих стрессу и выгоранию (Набиуллина, Тухтарова, 2003; Совмиз 2016; Фетискин, 2016; Водопьянова, 2016; Shiron, Melamed, 2006).

К одним из ключевых инструментов для преодоления трудных ситуаций относятся копинги. В соответствии с определением R. S. Lazarus и S. Folkman копинг — это «поведенческие и когнитивные попытки взять контроль над определенными внутренними или внешними требованиями, которые являются чрезвычайными для ресурсов человека или же обуславливают значительное напряжение» (Lazarus, Folkman, 1991, p. 189–206).

Наиболее распространенным определением термина «coping behavior» в современных научных публикациях служит утверждение, что это определенная стратегия поведения в различных трудных ситуациях, к которым могут относиться как бытовые проблемы, возникающие регулярно, так и критические жизненные ситуации (Biggs, Brough & Drummond, 2017).

Определяя сущность копинг-стратегий, исследователи подчеркивают возможность ее осмысления с различных позиций. Так, копинг следует определять как эпизодическое поведение или же в качестве системы диспозиций; кроме того, система регулярно используемых копингов может быть описана и как стиль совладающего поведения. С позиций этих трех подходов к осмыслению копингов они будут трактоваться по-разному. Если рассматривать копинг как эпизодическое поведение, то в таком случае под копингом будет пониматься вариант преодоления конкретным человеком той или иной трудной ситуации. Если рассматривать копинг как систему диспозиций, он будет являться вариацией поведения в различных стрессовых ситуациях. Иными словами, человек придерживается уже освоенных и ранее использованных типов поведения. В случае с определением данного понятия в качестве стиля, копинг есть не что иное, как комплексное поведение, которое основывается на множестве особенностей как внешней среды, так и самой личности. Тогда копинг будет являться следствием приспособления творческого характера. Это означает, что личность определяет новый и наиболее подходящий под ситуацию тип поведения в трудной жизненной ситуации. В то же время копинг-стратегии могут быть определены как «частный случай индивидуальной стратегии жизни». Сам процесс копинга в таком случае будет представлять собой «изменение» (модификацию) жизненного стиля, основывающееся, в первую очередь, на сложившейся ситуации (Волкова, 2004). Соответственно, такое разнообразие трактовок указывает на актуальность дальнейшего исследования данной темы.

Р. Лазарус разработал тест-методику для определения доминирующих у человека копинг-стратегий. Основная цель применения — установление копинг-стратегий и механизмов, а также методов решения проблем и преодоления возникающих в ряде областей психической деятельности трудностей. Авторы данной методики — С. Фолкман и Р. Лазарус. Разработана методика была в 1988 г. В 2004 г. методика была адаптирована М. С. Замышляевой, Т. Л. Крюковой, Е. В. Куфтяк (Крюкова, Куфтяк, 2007, с. 93–112).

Выделяются следующие сферы проявления копинг-стратегий:

- решение проблемы на практике;
- оценка сложившейся ситуации;
- фокусировка на эмоциональном состоянии.

Таким образом, копинг-механизмы нужны человеку для оптимизации его способа реагирования на стрессовые ситуации. Человек в зависимости от особенностей и характеристик той или иной кризисной ситуации, а также в соответствии с её значением в жизни будет действовать определенным образом. Проводя анализ подходов отечественных и зарубежных авторов, занимающихся изучением рассматриваемой проблематики (Л. Ф. Бурлачук, Л. Г. Дикая, В. Е. Орёл, С. К. Нартова-Бочавер, R. Lazarus, F. Cohen, S. Folkman, L. I. Pearlin, M. F. Scheier и др.), можно утверждать, что в общем случае процесс определения стратегии поведения, адекватной стрессовой ситуации, является крайне сложным, разносторонним и нуждающимся в дальнейших исследованиях.

В связи с этим актуально исследование особенностей профессионального выгорания (Maslach, Leiter, Schaufeli, 2009) в его взаимосвязи с теми копинг-стратегиями, которые наиболее продуктивно помогают человеку противостоять выгоранию, будучи основой стрессоустойчивости личности (Муфтахова, 2009; González-Morales, Peiró, Rodríguez, 2012).

Кроме того, при изучении темы профессионального выгорания основной объект исследования — работники помогающих профессий; исследования специфики профессионального выгорания работников предприятий практически отсутствуют, что указывает на научную проблему. Соответственно, также отсутствуют исследования способов компенсации воздействия профессионального выгорания на работников промышленных предприятий, что актуализирует исследования по определению ресурсов стрессоустойчивости, позволяющих компенсировать влияние профессионального выгорания. В связи с этим научная новизна работы состоит в исследовании профессионального выгорания и способов его компенсации у работников промышленных предприятий, в том числе рабочих.

Методология

Решению обозначенных вопросов — изучению уровня профессионального выгорания работников промышленных предприятий, а также используемых ими для компенсации выгорания способов совладания — и посвящено данное исследование, которое было проведено на нескольких предприятиях России в 2019 г. Эмпирический материал собран А. Ю. Перовой при подготовке ею магистерской диссертации по психологии под руководством А. А. Мельниковой.

Цель исследования — определить и описать модель преодолевающего поведения, основанную на исследовании взаимосвязи степени профессионального выгорания работников промышленных предприятий и используемых ими копинг-стратегий.

Предмет исследования — профессиональное выгорание и копинг-стратегии личности, создающие модель преодолевающего поведения.

Объект исследования — работники крупных промышленных предприятий, относящихся к разным профессиональным сферам и отраслям, а именно: к энергетическому машиностроению (Санкт-Петербург, 50 чел.); к производству нефтегазового оборудования (г. Курган, 50 чел.); к электротехнической промышленности (г. Рязань, 50 чел.); к автомобилестроению (Нижний Новгород, 61 чел.). Всего опрошено 211 человек, из них 104 мужчины и 107 женщин (соответственно 49,3 и 50,7%). В выборку вошли руководители, инженерно-технические работники и рабочие (соответственно 16,1, 50,9 и 32,9% опрошенных). Средний возраст опрошенных — 41,6 лет, разброс: от 18 до 70 лет.

Гипотеза исследования 1: профессиональное выгорание характерно не только для представителей коммуникативных, в том числе помогающих профессий, но и для работников промышленности, в частности для рабочих.

Гипотеза исследования 2: проявления выгорания компенсируются конструктивными копинг-стратегиями, однако их роль в преодолении разных характерных проявлений выгорания (эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессиональных достижений) различна.

Методики исследования:

1. Опросник К. Маслач и С. Джексона «Профессиональное выгорание» (адаптация Н. Е. Водопьяновой).

2. Методика «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса.

При обработке результатов исследования использовался пакет статистических программ Microsoft Office Excel 2007 и SPSS 22.0, для подсчета значимости различий использовался *t*-критерий Стьюдента, при проведении корреляционного анализа применялся коэффициент корреляции Пирсона.

Результаты исследования

На основании использования методики К. Маслач и С. Джексона «Диагностика профессионального выгорания» (в адаптации Н. Е. Водопьяновой) нами выявлен уровень профессионального выгорания и его составляющих у работников крупных промышленных предприятий.

Результаты исследования профессионального выгорания работников по всем организациям (N = 211) представлены в табл. 1.

Как следует из табл. 1, уровень профессионального выгорания по всей выборке соответствует средней степени. Эмоциональное истощение выражается в снижении эмоционального фона, деперсонализация отражает деформацию в отношениях со своими коллегами и другими людьми, а редукция профессиональных достижений проявляется в снижении самооценки, в ощущении собственной некомпетентности, в занижении своих профессиональных достижений.

Рассмотрим и сравним показатели профессионального выгорания работников разных промышленных предприятий. Результаты исследования по каждому предприятию в отдельности представлены в табл. 2.

Как следует из табл. 2, по уровню профессионального выгорания выделяется одно предприятие, относящееся к отрасли электротехнической промышленности. У сотрудников этого предприятия выраженность редукции профессиональных

Таблица 1. Выраженность компонентов профессионального выгорания работников организаций (по К. Маслач, в баллах)

Table 1. Intensity of professional burnout components among employees at organizations (in accordance with K. Maslač, in points)

Показатели профессионального выгорания	Степень выраженности	Стандартные данные для сравнения		
		Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	18,0	0–16	17–26	27 и больше
Деперсонализация	7,25	0–6	7–12	13 и больше
Редукция профессиональных достижений	32,5	39 и больше	38–32	31 и меньше

Таблица 2. Выраженность компонентов профессионального выгорания работников разных предприятий (по К. Маслач, в баллах)

Table 2. Intensity of professional burnout components among employees at different enterprises (in accordance with K. Maslač, in points)

Отрасль и местонахождение предприятия	Характеристики профессионального выгорания		
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
Энергетическое машиностроение, Санкт-Петербург	18,9	7,2	32,2
Производство нефтегазового оборудования, г. Курган	18,9	7,8	33,1
Электротехническая промышленность, г. Рязань	18,4	6,8	30,7
Автомобилестроение, Нижний Новгород	17,2	8,05	34,0

достижений находится на границе между средним и высоким уровнем. Охарактеризуем эту выборку с точки зрения объективных характеристик: среди опрошенных сотрудников на этом предприятии большинство (70%) женщин, 50% рабочих, 42% ИТР, 8% руководителей. Средний возраст 39,1 лет. Как видим, эта выборка отличается от общей выборки: во-первых, в ней преобладают женщины, во-вторых, доля рабочих больше, чем во всей выборке.

Рассмотрим профессиональное выгорание работников в зависимости от занимаемой должности и специфики деятельности: руководителей, ИТР и рабочих. Результаты исследования представлены на рис. 1.

В исследовании обнаружено, что усредненные показатели профессионального выгорания работников находятся на среднем уровне. Исключением являются рабочие: у них отмечается высокий уровень редукции профессиональных дости-

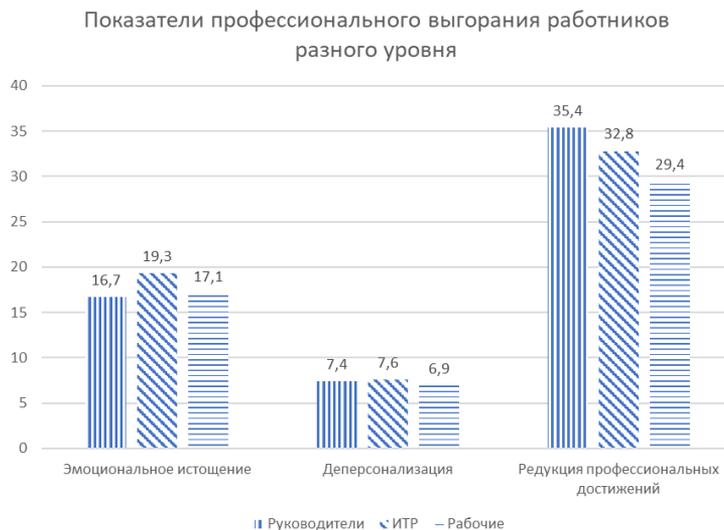


Рис. 1. Выраженность характеристик профессионального выгорания работников разного уровня ($N = 211$)

Fig. 1. Intensity of professional burnout characteristics among employees at different levels ($N = 211$)

жений. Подсчет различий по t -критерию Стьюдента показал, что редукция профессиональных достижений у рабочих существенно выше, чем у руководителей ($p < 0,05$). Это проявляется в том, что у человека понижается самооценка, он не ощущает важности, значимости своих профессиональных достижений, умаляя свои профессиональные возможности и способности. Эти результаты подтверждают гипотезу о том, что профессиональное выгорание характерно не только для представителей коммуникативных, в том числе помогающих профессий, но и для работников промышленности, в частности для рабочих.

Результаты исследования копинг-стратегий, используемых работниками предприятий с целью совладания со стрессом ($N = 211$), представлены на рис. 2.

Результаты, представленные на рис. 2, показывают, что частота использования работниками копинг-стратегий распределяется следующим образом:

1. Первое место занимает продуктивная копинг-стратегия «планирование решения проблемы», которая подразумевает, что человек разрабатывает план: как действовать, чтобы проблема была решена. В аналитику включается предыдущий опыт, на его основе обдумываются возможные действия и их вероятные результаты. Из всех копинг-стратегий эта относится к наиболее продуктивной, она реально способствует нахождению путей решения проблемы. В то же время обратная сторона есть и у такого подхода: человек в данном случае не доверяет интуиции, а она порой помогает быстро принимать правильные решения.

2. На втором месте — копинг-стратегия «положительная переоценка»: изменяя отношение к сложной ситуации, человек использует позитивное ее переосмысление, фокусирование на росте собственной личности, при этом сложности воспринимаются как вызов для саморазвития. Но у данной стратегии есть и обратная сторона — осуществляя положительную переоценку, человек при этом может не искать реальные выходы из сложного положения.



Рис. 2. Выраженность копинг-стратегий у работников промышленных предприятий (по Лазарусу,%)

Fig.2. Intensity of coping strategies at industrial enterprises (% , Lazarus)

3. Третье место занимает копинг-стратегия «поиск социальной поддержки»: здесь ярко выражена тенденция поиска поддержки извне, при этом она может быть как материального, так и морального, (или интеллектуального) характера. Достаточно часто человек хочет вызвать сочувствие у близких и не близких знакомых, ждет их советы — как лучше действовать в возникшей ситуации. Если круг знакомых широк или среди знакомых есть хорошо понимающие ситуацию люди, то такая стратегия приносит хорошие плоды — человек находит способ решения. Однако налицо и минусы выбора данной стратегии: человек становится зависим от мнения окружающих, теряя при этом уверенность в своих способностях справиться с возникшими сложностями самостоятельно.

4. На четвертом месте стоит самоконтроль, при котором происходит подавление человеком своих эмоциональных реакций. У человека возрастает потребность самоконтроля, желание найти беспристрастную позицию — и в таком подходе имеются очевидные плюсы, так как проблема решается без лишних переживаний, без эмоциональной вовлеченности. В то же время у стратегии самоконтроля есть и минусы: закрываясь от окружающих, пряча от них свои чувства, человек эти чувства не проживает, они остаются внутри него, что снижает удовлетворение от найденного решения.

5. Следующая стратегия носит название конфронтационного копинга; ее особенностью выступает ярко выраженная негативная (и зачастую агрессивная) эмоциональная реакция, которую человек бурно проявляет. Такой тип поведения не является конструктивным: захваченный бурными эмоциями человек скорее создает конфликт, чем его разрешает; кроме того, эмоции не способствуют планированию правильного поведения, мешают увидеть возможные исходы ситуации.

По сути, такая копинг-стратегия не решает задачу выхода из трудной ситуации, а выполняет функцию сброса эмоционального напряжения. В такой стратегии есть и плюсы — человек действует, ситуация не «консервируется», а разворачивается, при этом эмоциональный заряд может совмещаться с отстаиванием своей позиции. В то же время минусы данной копинг-стратегии очевидны: эмоции провоцируют необдуманное, неразумное поведение, что, в свою очередь, мешает нахождению оптимального способа решения проблемы.

6. Шестой стратегией, выбираемой работниками предприятий, является стратегия принятия ответственности: человек не перекладывает вину за возникшие сложности на другого, а признает личную ответственность. Это стимулирует поиски своих ошибок, оценку себя через призму имеющихся негативных качеств, активизирует объективное обдумывание ситуации. В то же время существует опасность уйти в другую крайность: вместо поиска решений заняться самобичеванием, обвинением только себя, что порождает чувство безысходности, а также не способствует решению вопроса.

7. Следующая избираемая работниками предприятий стратегия — это дистанцирование, при котором человек умаляет важность возникшей ситуации, обесценивает её, например, переключает внимание на что-то другое либо «вышучивает» проблему. Такой подход помогает сохранить стабильное эмоциональное состояние и психологический баланс. В качестве минуса такой стратегии отметим, что подавление эмоций при создании иллюзии «нормального» проживания ситуации не способствует поиску ее решений.

8. Последняя стратегия, к которой реже, чем к остальным, прибегают исследуемые сотрудники — это бегство-избегание. При ее использовании происходит отказ признать существование проблемы, что, с одной стороны, является неверной оценкой происходящего, а с другой — формой ухода, а не решения. Причем в случае, когда окружающие начинают указывать человеку на наличие проблемы, в ответ они получают лишь раздражение. Однако поскольку проблема существует, психика пытается компенсировать стресс — «заесть» его, смягчить выпивкой. Разбирая данную стратегию, отметим, что она не относится к конструктивным, но способствует снижению внутреннего напряжения при кратковременном стрессе. В то же время с позиции долгосрочной перспективы данный подход не эффективен: хоть психологически человек и сохранен, однако ситуация не решается.

Как видим, у работников предприятий преобладают конструктивные стратегии совладания со стрессом.

В связи с тем, что по уровню профессионального выгорания одно из предприятий, относящееся к электротехнической отрасли, отличается повышенным уровнем редукции профессиональных достижений, рассмотрим материалы, полученные на нем. Способы совладания со стрессом, диагностированные у работников этого предприятия (г. Рязань), представлены на рис. 3.

Результаты, представленные на рис. 3, показывают, что частота использования работниками копинг-стратегий распределяется следующим образом:

- 1) планирование решения проблемы;
- 2) положительная переоценка;
- 3) дистанцирование;
- 4) поиск социальной поддержки;
- 5) самоконтроль;
- 6) бегство-избегание;



Рис. 3. Выраженность копинг-стратегий у работников предприятия электротехнической отрасли (по Лазарусу,%)

Fig.3. Intensity of coping strategies among workers in electrical industry (%, Lazarus)

7) принятие ответственности;

8) конфронтационный копинг.

Как видим, у работников предприятия электротехнической отрасли первые два места занимают конструктивные стратегии совладания со стрессом. Однако на третье место, в отличие от работников уже рассмотренных предприятий, выходит дистанцирование. Следует отметить еще один отличительный признак: копинг-стратегия «бегство/избегание» занимает более высокое — шестое — место, в отличие от последнего по всей выборке.

Можно предположить, что именно использование непродуктивных копинг-стратегий (дистанцирование, бегство/избегание) работниками данного предприятия не позволяет им справиться с редукцией профессиональных достижений.

Проведенный корреляционный анализ (по Пирсону) показателей профессионального выгорания и копинг-стратегий обнаружил взаимосвязь всех показателей профессионального выгорания с копинг-стратегиями.

Обнаруженные взаимосвязи представлены на рис. 4–6.

Рис. 4 демонстрирует многочисленные взаимосвязи эмоционального истощения и стратегий совладания со стрессом. Однако лишь одна стратегия — положительная переоценка — имеет отрицательную связь с эмоциональным истощением. Это значит, что чем чаще работник использует и чем лучше владеет этой стратегией, может рассмотреть ситуацию с разных сторон и выработать к ней взвешенное отношение, увидеть в ней не только негативные, но и позитивные аспекты, тем с меньшей вероятностью у него наступит эмоциональное истощение, а значит, и профессиональное выгорание.

Другие стратегии — самоконтроль, принятие ответственности, дистанцирование, бегство/избегание и конфронтационный копинг — только усиливают профессиональное выгорание, а именно эмоциональное истощение.

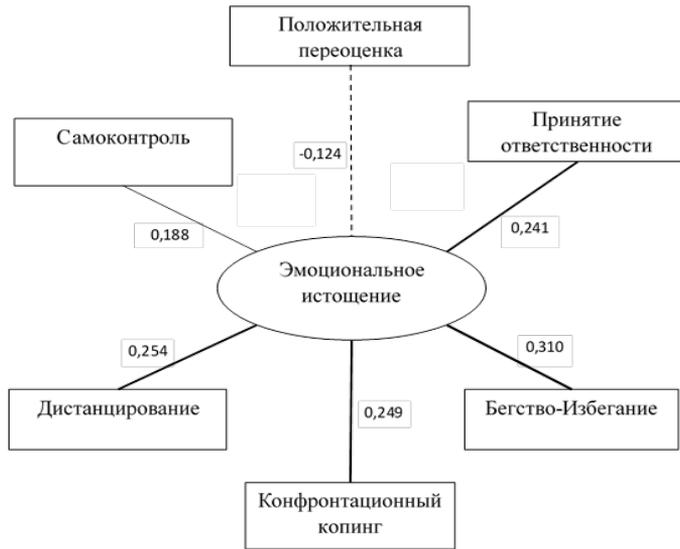


Рис. 4. Взаимосвязь эмоционального истощения сотрудников предприятий с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N = 211)

Fig. 4. Interrelationship between the emotional exhaustion of employees and the coping strategies they use (for the entire sample, N = 211)

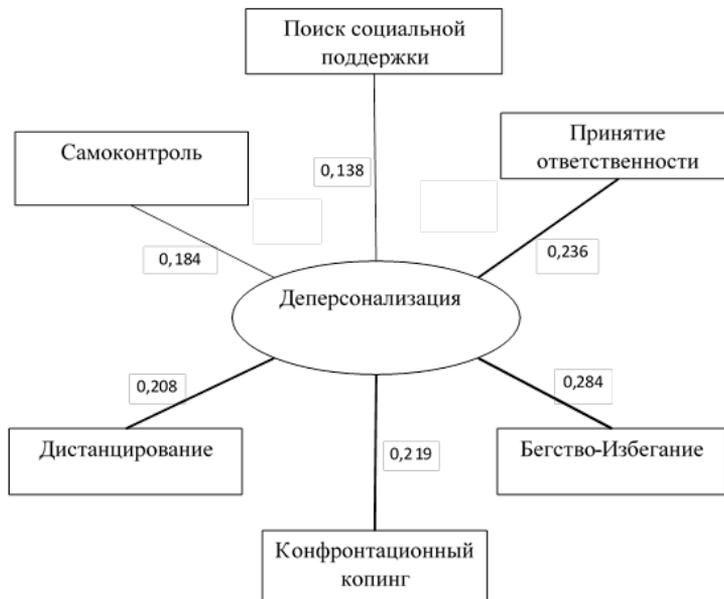


Рис. 5. Взаимосвязь деперсонализации сотрудников предприятий с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N = 211)

Fig. 5. Interrelationship between business employees' depersonalization and the coping strategies they use (for the entire sample, N = 211)



Рис. 6. Взаимосвязь редукции профессиональных достижений сотрудников с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N = 211)

Fig.6. Interrelationship between the reduction of professional achievements of staff members and their coping strategies (for the entire sample, N=211)

Примечание: при диагностике редукции профессиональных достижений используется обратная шкала: чем выше показатель редукции профессиональных достижений, тем ниже ее уровень.

Explanation: When diagnosing the reduction of professional achievements, an inverse scale is used: the higher the indicator of the reduction of professional achievements, the lower its level.

Взаимосвязь деперсонализации — показателя профессионального выгорания — с копинг-стратегиями проиллюстрирована на рис. 6.

Как следует из рис. 6, те же стратегии — бегство/избегание, принятие ответственности, конфронтационный копинг, дистанцирование, самоконтроль — способствуют росту профессионального выгорания, а именно деперсонализации. Кроме них, деперсонализация взаимосвязана с поиском социальной поддержки. Эта взаимосвязь представляется особенно парадоксальной: деперсонализация — это деформация межличностных отношений, их обесценивание, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей; при этом человек стремится к поиску социальной поддержки.

Не обнаружено ни одной стратегии, способствующей снижению деперсонализации.

Взаимосвязь редукции профессиональных достижений — показателя профессионального выгорания — с копинг-стратегиями представлена на рис. 6.

Взаимосвязи, представленные на рис. 6, говорят о том, что профессиональному выгоранию, а именно редукции профессиональных достижений, способствует избегание, бегство от проблемы. Чем больше человек старается не замечать сложности и серьезности проблемы или вообще отказывается признавать ее существование, тем скорее у него наступит ощущение собственной некомпетентности, занижение своих профессиональных достижений, снижение самооценки.

Лишь две стратегии — планирование решения проблемы и положительная переоценка — способствуют снижению профессионального выгорания, а именно защищают от редукции профессиональных достижений.

Выводы

I. Уровень профессионального выгорания работников промышленных предприятий.

1. Профессиональное выгорание обнаружено у работников всех исследованных предприятий, при этом во всех исследуемых группах профессиональное выгорание выражено на среднем уровне.

2. Обнаружена специфика в степени выраженности отдельных показателей профессионального выгорания у работников предприятий разных производственных сфер. Так, у работников предприятия электротехнической отрасли редукция профессиональных достижений, которая является составляющей профессионального выгорания, находится на уровне выше среднего. Это проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, в негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к другим участникам профессиональной деятельности. У работников автомобилестроительного предприятия при общем среднем уровне профессионального выгорания эмоциональное истощение не диагностируется.

II. Стратегии совладания со стрессом у работников разных предприятий.

3. У работников большинства исследованных предприятий преобладают конструктивные стратегии совладания со стрессом:

- планирование решения проблем;
- положительная переоценка;
- поиск социальной поддержки.

4. Кроме конструктивных стратегий у работников отдельных предприятий на первые места выходят неконструктивные стратегии: самоконтроль (человек подавляет свои эмоции, старается контролировать свое состояние, прятать от других людей свои чувства по поводу трудностей, закрывается от окружающих) и дистанцирование (происходит снижение значимости проблемы, ее обесценивание). Обе стратегии не приводят к решению проблемы как таковой.

III. Взаимосвязь стратегий совладания со стрессом и показателей профессионального выгорания у работников промышленных предприятий.

5. Снижению профессионального выгорания способствуют только две копинг-стратегии:

– *положительная переоценка* способствует снижению уровня редукции профессиональных достижений и эмоционального истощения: чем чаще работник использует и чем лучше владеет этой стратегией (т.е. может рассмотреть ситуацию с разных сторон и выработать к ней взвешенное отношение, увидеть в ней не только негативные, но и позитивные аспекты), тем с меньшей вероятностью у него наступит эмоциональное истощение и редукция профессиональных достижений, а значит, и профессиональное выгорание;

– планирование решения проблемы также снижает риск развития редукции профессиональных достижений, хотя от других проявлений профессионального выгорания (эмоционального истощения и деперсонализации) не защищает.

6. Другие стратегии — самоконтроль, принятие ответственности, дистанцирование, бегство/избегание и, конечно, конфронтационный копинг — только усиливают профессиональное выгорание, а именно эмоциональное истощение и деперсонализацию. Избегание, бегство от проблемы способствует также редукции профессиональных достижений: чем больше человек старается не замечать сложности и серьезности проблемы или вообще отказывается признавать ее существование, тем скорее у него наступит ощущение собственной некомпетентности, занижение своих профессиональных достижений, снижение самооценки.

7. Наиболее парадоксальной, на первый взгляд, представляется выявленная взаимосвязь такого проявления профессионального выгорания, как деперсонализация, и копинг-стратегии «поиск социальной поддержки». При деперсонализации происходит деформация межличностных отношений, их обесценивание; появляются эмоциональное отстранение и безразличие, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей, формальное выполнение профессиональных обязанностей без личностной включенности и эмпатии. И вместе с этим человек стремится к поиску социальной поддержки, т.е. предпринимает попытки разрешения проблемы за счет привлечения социальных ресурсов, ожидает внимания, совета, сочувствия. Как видим, обнаруженная взаимосвязь деперсонализации и поиска социальной поддержки вскрывает эгоистическую, в известной мере циничную и одновременно зависимую от окружающих позицию: в состоянии профессионального выгорания сам человек относится к другим отстраненно и формально, без эмпатии, а от окружающих ждет сопереживания, сочувствия, помощи и поддержки, поскольку, с одной стороны, он действительно в этом нуждается, а с другой — ему кажется, что его недооценивают.

8. Обобщая полученные результаты эмпирического исследования, можно описать модель совладания со стрессом сотрудников промышленных предприятий:

– стресс лежит в основе развития профессионального выгорания, проявляющегося в трех показателях (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений);

– развитию эмоционального истощения препятствует стратегия «положительная переоценка»;

– с редукцией профессиональных достижений помогают справиться стратегии «планирование решения проблемы» и «положительная переоценка»;

– с ростом деперсонализации растет потребность в социальной поддержке, что реализуется в соответствующей поведенческой стратегии.

9. Прикладным результатом проведенного эмпирического исследования могут стать специально разработанные программы активного социально-психологического обучения, целью которых будет осознание проблем, связанных с индивидуальным уровнем профессионального выгорания и с использованием неконструктивных копинг-стратегий, а также овладение конструктивными стратегиями совладания со стрессом и с профессиональным выгоранием.

Таким образом, результаты исследования следующие:

1) обнаружение определенного уровня профессионального выгорания у работников крупных промышленных предприятий, в том числе у рабочих;

2) выявление копинг-стратегий, как способствующих преодолению профессионального выгорания, так и повышающих риск выгорания;

3) определение и описание модели совладания со стрессом у сотрудников промышленных предприятий.

Перечисленные результаты исследования могут послужить теоретической базой для разработки программ психологической коррекции профессионального выгорания у работников промышленных предприятий.

Библиографический список

- Влах, Н. И. (2015). Модель психологической помощи представителям «помогающих» профессий при эмоциональном выгорании. *Вестник южно-уральского государственного университета. Серия: Психология*, 4, 24–30.
- Водошнянова, Н. Е. (2016). Когнитивные копинг-стратегии, противодействующие профессиональному выгоранию. В *Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие* (с. 135–137). Кострома: издательство КГУ.
- Водошнянова, Н. Е., Ковальчук, Н. С. (2008). *Исследование профессиональных деформаций представителей профессий, относящихся к типу «человек — человек»*. СПб.: СПбГУ.
- Волкова, Н. В. (2004). Coping strategies как условие формирования идентичности. *Мир психологии*, 2(38), 119–124.
- Дикая, Л. Г. (2007). Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации. *Психологический журнал*, 28(3), 29–44.
- Короткина, Т. И., Мельникова, А. А. (2019). Профессиональное выгорание и психологические способы совладания с ним у работников разных уровней крупных промышленных предприятий. В *Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации*. Коллект. монография. А. Л. Журавлев, Т. А. Жалагина, Е. А. Журавлева и др. (с. 188–200). Тверь: Тверской государственный университет.
- Крюкова, Т. Л., Куфтяк, Е. В. (2007). Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ). *Журнал практического психолога*, 3, 93–112.
- Муфтахова, Ф. С. (2009). Изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях. *Вестник башкирского университета*, 1, 290–293.
- Набиуллина, Р. Р., Тухтарова, И. В. (2003). *Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом*. Казань: Казанская государственная медицинская академия.
- Руденко, Ф. Г. (2012). Исследование психологических аспектов межличностных отношений и конфликтов на предприятиях производственного комплекса. *Историческая и социально-образовательная мысль*, 6(16), 191–194.
- Селье, Г. (2002). *Стресс без дистресса*. Рига: Виеда.
- Совмиз, З. Р. (2016). Личностные регуляторы преодоления стресса субъектами групповой деятельности. *Южно-Российский журнал социальных наук*, 4, 138–152.
- Фетискин, Н. П. (2015). *Психология воспитания стрессосовладающего поведения*. М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М.
- Хендерсон, Д. Ф., Квик, Т. Л., Квик, Дж. К. (2015). Век стресса: теории стресса и «превентивное управление стрессом» в глобальном контексте. *Организационная психология*, 5(3), 10–25.
- Шленков, А. В., Кошкарлов, В. С. (2014). Функциональная модель развития устойчивости к эмоциональному выгоранию сотрудников пожарных частей. *Научно-аналитический журнал вестник Санкт-петербургского государственного противопожарной службы МЧС России*, 3, 115–119.
- Ялтонский, В. М., Сирота, Н. А. (2008). Психология совпадающего поведения: развитие, достижения, проблемы, перспективы. В А. Л. Журавлевой, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко

- (ред.) *Совпадающее поведение: Современное состояние и перспективы* (с. 21–56). Москва: Институт психологии РАН.
- Ahola, K., Hakonen, J. (2014). Burnout and Health. In Leiter M. P., Bakker A. B., Maslach C. (Eds.) *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. London: Psychology Press.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.) *The Handbook of Stress and Health* (pp. 349–364). John Wiley & Sons, Ltd.
- Borgogni, L., Consiglio, C., Alessandri, G. et al. (2012). "Don't Throw the Baby out with the Bathwater!" Interpersonal Strain at Work and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 1–24.
- Dal Pai, D., Lautert, L., Souza SBC et al. Violence, Burnout And Minor Psychiatric Disorders in Hospital Work. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(3), 457–464.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- González-Morales, M, Peiró, J., Rodríguez, I. et al. (2012). Perceived Collective Burnout: A Multilevel Explanation of Burnout. *Anxiety Stress Coping*, 25, 43–61.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1992). The Concept of Coping. In A. Monat, S. Richard S. Lazarus. *Stress and Coping* (pp. 189–206). N.-Y: Columbia University Press.
- Lazarus, R. (2002). *Psychological Stress and Coping Process*. New York: Frydenberg.
- Leon, M., Halbesleben, J., Paustian-Underdahl, S. (2015). A Dialectical Perspective on Burnout and Engagement. *Burnout Research*, 2, 87–96.
- Luo, M, Guo, L, Yu, M. & Wang, H. (2020). The Psychological and Mental Impact of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) on Medical Staff and General Public — A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychiatry Research*, 291, DOI: 10.1016/j.psychres.2020.113190.
- Maslach, C, Leiter, M.P, Schaufeli, W.B. (2009). Measuring Burnout. In C. L. Cooper, S. Cartwright (Eds) *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* (pp. 86–108). Oxford: Oxford University Press.
- Matheny, K. B., Curlette, W. L., Aysan, F., Herrington, A. (2002). Coleman A. G., Thompson D., Hamarat E. Coping resources, perceived stress, and life satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 9, 81–97.
- Perrez, M. (2001). Coping Assessment. *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 4. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/2523063_International_Encyclopedia_of_the_Social_and_Behavioral_Sciences.
- Sasangohar, F, Jones, S. L., Masud, F. N. et al. (2020). Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned from a High-Volume Intensive Care Unit. *Anesthesia and Analgesia*, 131(1), 106–111.
- Shiron, A, Melamed, S. (2006) A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *Stress Manage*, 13, 176–200.
- Ross, J. (2020). The Exacerbation of Burnout During COVID-19: A Major Concern for Nurse Safety. *Perianesth Nurs*, 35(4), 439–440.

Статья поступила в редакцию 15.01.2021
Статья принята к публикации 10.08.2021

Для цитирования: Короткина Т. И., Мельникова А. А. Исследование профессионального выгорания и выраженности способов его преодоления у работников различных промышленных предприятий. — *Южно-российский журнал социальных наук*. 2021. Т. 22. № 3. С. 116–133.

STUDY OF PROFESSIONAL BURNOUT AND INTENSITY OF COPING STRATEGIES AMONG EMPLOYEES AT DIFFERENT INDUSTRIAL ENTERPRISES

T. I. Korotkina, A. A. Melnikova

Tatyana I. Korotkina.

E-mail: t-korotkina@mail.ru. ORCID 0000-0002-9657-9277

Alla A. Melnikova.

E-mail: 88alla88@mail.ru. ORCID 0000-0003-3883-3510

Saint-Petersburg University of the Humanities and Social Sciences, st. Fuchika, 15, St. Petersburg, 192238, Russia.

Abstract. The standard approach to the study of professional burnout is to define its manifestations in helping professions. Nevertheless, it can be assumed that industrial workers also suffer from it, which opens new ways in studying professional burnout and makes this study topical and timely. It must be mentioned that ways of compensating the impact of industrial burnout on workers have not been described either. It means that the study involving research into stress tolerance resources to compensate for occupational burnout are also topical and timely. One of the key tools for overcoming difficult situations is coping; these are life-long strategies for responding to difficult situations that reinforce the way a person responds to stressful situations. Naturally, to find the most productive algorithms for preventing professional deformation, it might be necessary to study the characteristics of occupational burnout in its interconnection with those coping strategies that help withstand it since they are the basis of personality stress tolerance. Thereby, the given research aimed at studying professional burnout and ways of its compensation among industrial employees, including workers. The study was carried out at 4 large Russian industrial enterprises, with 211 participants. As a result, the level of professional burnout among employees, including workers, at large industrial enterprises was identified; coping strategies have been identified, both to overcome professional burnout and to increase the risk of burnout; and a stress management model for industrial workers was identified and described.

Keywords: professional burnout, coping strategies, coping behavior, industrial enterprises, risk of burnout, burnout of workers, overcoming burnout, coping with stress.

DOI 10.31429/26190567-22-2-116-133

References

- Ahola, K., Hakanen, J. (2014). Burnout and Health. In Leiter M. P., Bakker A. B., Maslach C. (Eds.) *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. London: Psychology Press.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.) *The Handbook of Stress and Health* (pp. 349–364). John Wiley & Sons, Ltd.
- Borgogni, L., Consiglio, C., Alessandri, G. et al. (2012). "Don't Throw the Baby out with the Bathwater!" Interpersonal Strain at Work and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 1–24.
- Dal Pai, D., Lautert, L., Souza SBC et al. Violence, Burnout And Minor Psychiatric Disorders in Hospital Work. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(3), 457–464.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- Dikaya, L. G. (2007). Aktual'nyye problemy i perspektivy issledovaniy v psikhologii truda v usloviyakh globalizatsii [Actual Problems and Perspectives in Psychology of Labour Studies Under Globalization Conditions]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psikhologicheskii Zhurnal], 28(3), 29–44.

- Fetiskin, N. P. (2015). *Psikhologiya vospitaniya stressosovladayushchego povedeniya* [Psychology of Education of Stress Coping Behavior]. M.: Forum, NITS INFRA-M.
- González-Morales, M, Peiró, J., Rodríguez, I. et al. (2012). Perceived Collective Burnout: A Multilevel Explanation of Burnout. *Anxiety Stress Coping*, 25, 43–61.
- Henderson, D. F., Kvik, T. L., Kvik, Dzh. K. (2015). Vek stressa: teorii stressa i “preventivnoye upravleniye stressom” v global’nom kontekste [A Century of Stress: Stress Theories and Preventive Management in a Global Context]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 5(3), 10–25.
- Korotkina, T. I., Mel’nikova, A. A. (2019). Professional’noye vygoraniye i psikhologicheskiye sposoby sovladaniya s nim u rabotnikov raznykh urovney krupnykh promyshlennykh predpriyatiy [Professional Burnout and Psychological Methods of Coping with it among Employees of Different Levels at Large Industrial Enterprises]. In A. L. Zhuravlev, T. A. Zhalagina, Ye. A. Zhuravleva et al. *Sub’yekt truda i organizatsionnaya sreda: problemy vzaimodeystviya v usloviyakh globalizatsii* [Subject of Work and Organizational Environment: Problems of Interaction in the Context of Globalization] (pp. 188–200). Tver’: Tverskoy gosudarstvennyy universitet.
- Kryukova, T. L., Kuftyak, Ye. V. (2007). Oprosnik sposobov sovladaniya (adaptatsiya metodiki WCQ) [Questionnaire of Ways of Coping (Adaptation of the WCQ Methodology)]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa* [Journal of Practical Psychology], 3, 93–112.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1992). The Concept of Coping. In A. Monat, S. Richard S. Lazarus. *Stress and Coping* (pp. 189–206). N.-Y: Columbia University Press.
- Lazarus, R. (2002). *Psychological Stress and Coping Process*. New York: Frydenberg.
- Leon, M., Halbesleben, J., Paustian-Underdahl, S. (2015). A Dialectical Perspective on Burnout and Engagement. *Burnout Research*, 2, 87–96.
- Luo, M, Guo, L, Yu, M. & Wang, H. (2020). The Psychological and Mental Impact of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) on Medical Staff and General Public — A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychiatry Research*, 291, DOI: 10.1016/j.psychres.2020.113190.
- Maslach, C, Leiter, M.P., Schaufeli, W.B. (2009). Measuring Burnout. In C. L. Cooper, S. Cartwright (Eds) *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* (pp. 86–108). Oxford: Oxford University Press.
- Matheny, K. B., Curlette, W. L., Aysan, F., Herrington, A. (2002). Coleman A. G., Thompson D., Hamarat E. Coping resources, perceived stress, and life satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 9, 81–97.
- Muftakhova, F. S. (2009). Izucheniye problemy sindroma emotsional’nogo vygoraniya i povedeniye preodoleniya v stressovykh situatsiyakh [Studying the Problem of Burnout Syndrome and Coping Behavior in Stressful Situations]. *Vestnik bashkirskogo universiteta* [Bulletin of the Bashkir University], 1, 290–293.
- Nabiullina, R. R., Tukhtarova, I. V. (2003). *Mekhanizmy psikhologicheskoy zashchity i sovladaniya so stressom* [Mechanisms of Psychological Protection and Coping with Stress]. Kazan’: Kazanskaya gosudarstvennaya meditsinskaya akademiya.
- Rudenko, F. G. (2012). Issledovaniye psikhologicheskikh aspektov mezhlichnostnykh otnosheniy i konfliktov na predpriyatiyakh proizvodstvennogo kompleksa [Research into Psychological Aspects of Interpersonal Relations and Conflicts in Production Complex Enterprises]. *Istoricheskaya i sotsial’no-obrazovatel’naya mysl’* [Historical and Social Educational Idea], 6(16), 191–194.
- Perrez, M. (2001). Coping Assessment. *The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 4. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/2523063_International_Encyclopedia_of_the_Social_and_Behavioral_Sciences.
- Sasangohar, F, Jones, S. L., Masud, F. N. et al. (2020). Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned from a High-Volume Intensive Care Unit. *Anesthesia and Analgesia*, 131(1), 106–111.
- Sel’e, G. (2002). *Stress bez distressa* [Stress without Distress]. Riga: Vneda.
- Shiron, A, Melamed, S. (2006) A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *Stress Manage*, 13, 176–200.

- Sovmiz, Z. R. (2016). Lichnostnyye regulatory preodoleniya stressa sub'yektami gruppovoy deyatel'nosti [Personal Regulators of Stress Coping Strategies among the Subjects of Group Activities]. *Yuzhno-Rossiyskiy zhurnal sotsial'nykh nauk* [South-Russian Journal of Social Sciences], 4, 138–152.
- Shlenkov, A. V., Koshkarov, V. S. (2014). Funktsional'naya model' razvitiya ustoychivosti k emotional'nomu vygoraniyu sotrudnikov pozharnykh chastei [Functional Simulant of Development Resistance to Burnout of Firefighters and Rescuers]. *Nauchno-analiticheskiy zhurnal vestnik sankt-peterburgskogo universiteta gosudarstvennoy protivopozharnoy sluzhby MCHS Rossii* [Scientific and analytical journal Bulletin of St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia], 3, 115–119.
- Ross, J. (2020). The Exacerbation of Burnout During COVID-19: A Major Concern for Nurse Safety. *Perianesth Nurs*, 35(4), 439–440.
- Vlakh, N. I. (2015). Model' psikhologicheskoy pomoshchi predstaviteleyam "pomogayushchikh" professiy pri emotsional'nom vygoranii [Model of Psychological Assistance to Representatives of "Help" Profession in Emotional Burnout]. *Vestnik yuzhno-ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya* [Bulletin of the South Ural State University. Series "Psychology"], 4, 24–30.
- Vodop'yanova, N. Ye. (2016). Kognitivnyye koping-strategii, protivodeystvuyushchiye professional'nomu vygoraniyu [Cognitive Coping Strategies that Counteract Professional Burnout]. In *Psikhologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: resursy, zdorov'ye, razvitiye* [Psychology of Stress and Coping Behavior: Resources, Health, Development] (pp. 135–137). Kostroma: izdatel'stvovo KGU.
- Vodop'yanova, N. Ye., Koval'chuk, N. S. (2008). *Issledovaniye professional'nykh deformatsiy predstaviteley professiy, otnosyashchikhsya k tipu "chelovek — chelovek"* [Study of Professional Deformations of Representatives of Professions Belonging to the Type of "Man — Man"]. SPb.: SPBGU.
- Volkova, N. V. (2004). Coping strategies kak usloviye formirovaniya identichnosti [Coping Strategies as a Condition for Identity Formation]. *Mir psikhologii* [The World of Psychology], 2(38), 119–124.
- Yaltonskiy, V. M., Sirota, N. A. (2008). Psikhologiya sovpadayushchego povedeniya: razvitiye, dostizheniya, problemy, perspektivy [The Psychology of Coinciding Behavior: Development, Achievements, Problems, Prospects]. In A. L. Zhuravlevoy, T. L. Kryukovoy, Ye. A. Sergiyenko (Eds) *Sovpadayushcheye povedeniye: Sovremennoye sostoyaniye i perspektivy* [Coping Behavior: Current State and Prospects] (pp. 21–56). Moskva: Institut psikhologii RAN.

Received 15.01.2021

Accepted 10.08.2021

For citation: Korotkina T. I., Melnikova A. A. Study of Professional Burnout and Intensity of Coping Strategies Among Employees at Different Industrial Enterprises.— *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2021. Vol. 22. No. 3. Pp. 116–133.

© 2021 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).