

УДК 316.613.4

*А.А. Мельникова, Т.И. Короткина***ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ:  
ИССЛЕДОВАНИЕ СПЕЦИФИКИ**

Тема профессионального здоровья входит в число первоочередных в общем перечне задач, поставленных перед психологией и требующих решения на уровне государства. Одно из актуальных направлений в этой области – изучение психологических механизмов, противостоящих производственному стрессу и профессиональному выгоранию. В статье излагаются результаты масштабного эмпирического исследования работников крупных промышленных предприятий, относящихся к разным профессиональным сферам и отраслям, а именно: к энергетическому машиностроению (Санкт-Петербург, 50 человек); к производству нефтегазового оборудования (г. Курган, 50 человек); к электротехнической промышленности (г. Рязань, 50 человек); к автомобилестроению (Нижний Новгород, 61 человек). Предметом исследования выступили профессиональное выгорание и копинг-стратегии личности, создающие модель преодолевающего поведения. Целью исследования было выявление копинг-стратегий личности, как способствующих выгоранию, так и снижающих риск выгорания. Используемые методики: опросник К. Маслач и С. Джексона «Профессиональное выгорание» (адаптация Водопьяновой Н.Е.) и опросник Р. Лазаруса «Способы совладающего поведения». При обработке результатов для определения наличия взаимосвязей между характеристиками выгорания и используемыми копинг-стратегиями применялся коэффициент корреляции Пирсона. Результаты исследования показывают: профессиональное выгорание диагностировано у работников всех исследованных предприятий, при этом обнаружена специфика в степени выраженности отдельных показателей профессионального выгорания у работников предприятий разных производственных сфер. Определены доминирующие стратегии совладания со стрессом, а также корреляционный анализ помог выявить тех копинг-стратегий, которые способствуют снижению профессионального выгорания. Кроме того, в качестве обобщения результатов исследования авторами предложена модель совладания со стрессом сотрудников промышленных предприятий.

*Ключевые слова:* профессиональное выгорание, выгорание работников промышленных предприятий, копинг-стратегии, совладание со стрессом, преодолевающее поведение, стрессоустойчивость личности.

DOI: 10.35634/2587-9030-2021-5-3-289-304

**Правильная ссылка на статью:**

Мельникова А.А., Короткина Т.И. Профессиональное выгорание у работников предприятий: исследование специфики // Вестн. Удм. ун-та. Социология. Политология. Международные отношения. 2021. Т. 5, вып. 3. С. 289–304. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2021-5-3-289-304>.

**Введение**

Современная социально-экономическая и политическая ситуация в стране характеризуется наличием широкого спектра стрессовых ситуаций [6], в том числе принципиально новых [17]. При выраженном усилении социальной напряженности [4; 9] на групповом и общественном уровне происходит увеличение числа как групп, так и отдельных индивидов, которые находятся в состоянии социально-психологической дезадаптации [7]. При этом решающей предпосылкой конкурентоспособности и «выживания» коммерческой организации на рынке является человеческий потенциал [10], особенно это важно для современной России – в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях, которые практически всегда сопровождаются стрессами: только с 1998 года в стране произошло три тяжелейших финансовых кризиса. Соответственно, личностно-профессиональное состояние работоспособного населения представляет собой важную проблему государственной политики [5].

В связи с этим всё более актуальными становятся исследования природы и факторов социального дистресса [14]. Одним из распространенных негативных последствий стресса в профессиональной деятельности является синдром выгорания [20], который проявляется как состояние физического и психического истощения, «обезличивания» других людей, потери трудовой мотивации или эмоционально-ценностного отношения к профессии [19]. При этом в большей степени исследования посвящены совладающему поведению как компенсаторному при профессиональном выгорании у представителей помогающих профессий [3; 21], в то время как можно предположить: профессиональное выгорание активно проявляется и у работников промышленных предприятий, так как возросли требования к профес-

сионалам разных областей [8]. Деятельность сотрудника в современной кризисной и конкурентной ситуации часто требует мобильности, управленческой изобретательности и предприимчивости, характеризуется интенсивной эмоциональной нагрузкой и когнитивной сложностью, потребностью оперативного реагирования на изменения, происходящие на рынке товаров и услуг, в законодательстве, а также предполагает принятие ответственных решений в обстоятельствах, связанных с неопределенностью и риском [18]. Все это также становится факторами, определяющими возникновение у сотрудников синдрома выгорания. В связи с этим можно констатировать: для теории и практики управления человеческими ресурсами с выраженной задачей противодействия профессиональной деформации человека проблема профессионального выгорания является чрезвычайно актуальной.

Соответственно, поскольку изложенная ситуация выдвигает тему профессионального здоровья в число первоочередных в общем перечне задач, поставленных перед психологией и требующих решения на уровне государства, в настоящий момент актуализируется потребность в изучении психологических механизмов, противостоящих стрессу [12; 15; 16] и профессиональному выгоранию [1; 2; 25]. Именно таким образом стоит вопрос для широкого круга областей науки и практики, предметом изучения которых являются проблемы трудовой мотивации, профессионального здоровья и душевного благополучия, профессиональной деформации и дезадаптации, а также социального взаимодействия работников различных профессиональных групп [13; 24].

В связи с этим актуальным является изучение особенностей профессионального выгорания [23] в его взаимосвязи с теми копинг-стратегиями, которые наиболее продуктивно помогают человеку противостоять выгоранию, формируя основу стрессоустойчивости личности [11; 22].

Авторами проведено исследование уровня профессионального выгорания и способов совладания с ним на нескольких предприятиях России в 2019 г. Эмпирический материал собран А.Ю. Перовой.

*Цель исследования* – выявление копинг-стратегий личности, как способствующих выгоранию, так и снижающих риск выгорания.

*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 человек); к производству нефтегазового оборудования (г. Курган, 50 человек); к электротехнической промышленности (г. Рязань, 50 человек); к автомобилестроению (Нижний Новгород, 61 человек).

### **Методики исследования**

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

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

При обработке результатов исследования использовался пакет статистических программ Microsoft Office Excel 2007 и SPSS 22.0, 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) выявлен уровень профессионального выгорания и его составляющих у работников крупных промышленных предприятий. Результаты диагностики представлены ниже.

### **Исследование профессионального выгорания и выраженности способов его преодоления у работников крупного машиностроительного предприятия**

Далее представлены результаты опроса, проведенного на одном из крупных энергомашиностроительных предприятий Санкт-Петербурга, которое занимается производством, поставкой, сервисным обслуживанием, монтажом, инжинирингом, модернизацией и сервисом оборудования для электростанций (газотурбинных, гидравлических, атомных и тепловых). Опрошено 50 сотрудников разного уровня (руководителей подразделений, ИТР и рабочих). Уровень профессионального выгорания работников предприятия указан на рис. 1.

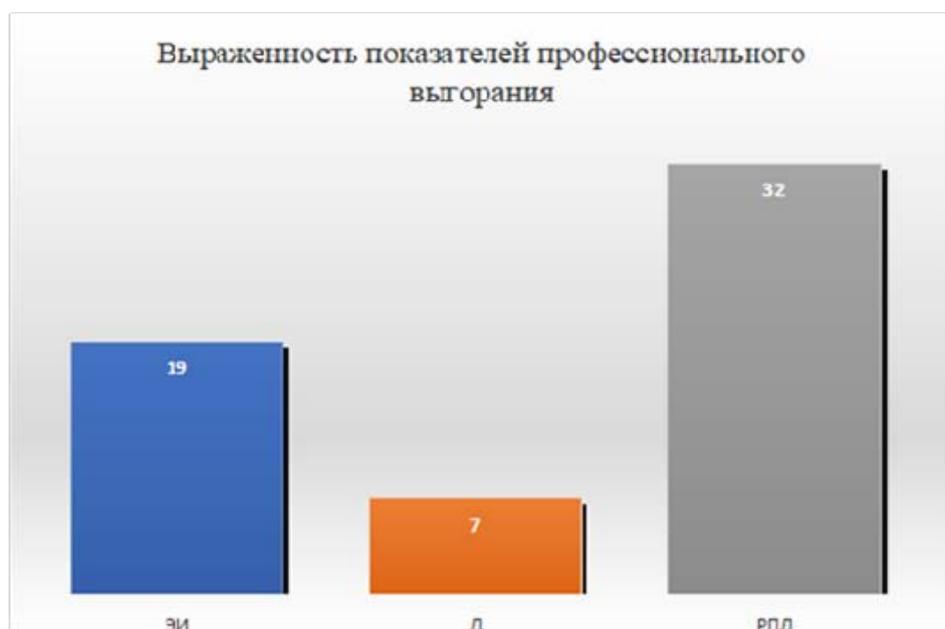


Рис. 1. Уровень профессионального выгорания работников предприятия энергомашиностроения (в баллах, по Маслач)

Сокращения: ЭИ – эмоциональное истощение, Д – деперсонализация, РПД – редукция профессиональных достижений (обратная шкала).

Что касается содержательных характеристик профессионального выгорания, то 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, ощущении собственной некомпетентности, в занижении своих профессиональных достижений.



Рис. 2. Выраженность копинг-стратегий у работников предприятия энергомашиностроения (в %, по Лазарусу)

Как следует из рис. 1, все показатели профессионального выгорания работников предприятия находятся на среднем уровне.

Результаты диагностики копинг-стратегий работников предприятия энергомашиностроения представлены на рис. 2.

Расшифруем используемые обозначения, которые будут повторяться в рис. 4, 6, 8 и 10:

- 1) конфронтационный копинг;
- 2) дистанцирование;
- 3) самоконтроль;
- 4) поиск социальной поддержки;
- 5) принятие ответственности;
- 6) бегство-избегание;
- 7) планирование решения проблемы;
- 8) положительная переоценка.

Рассмотрим результаты, отображенные на рис. 2. Очевидна следующая иерархия используемых работниками предприятия копинг-стратегий:

1. 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 этой стратегии есть и обратная сторона: осуществляя положительную переоценку, человек при этом может не искать реальные выходы из этого сложного положения.

2. Копинг-стратегия «Планирование решения проблемы» 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 оборотная сторона есть и у такого подхода: человек в данном случае не доверяет интуиции, а она порой помогает быстро принимать правильные решения.

3. Поиск социальной поддержки: при этой стратегии ярко выражена тенденция поиска поддержки извне, при этом она может быть как материального характера, так и моральная или интеллектуальная. 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. 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.

5. Пятой стратегией, выбираемой работниками машиностроительного предприятия, является стратегия принятия ответственности: человек не перекладывает вину за возникшие сложности на другого, признавая 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 и не будет способствовать решению вопроса.

6. На шестом месте в этой выборке стоит самоконтроль, при котором происходит подавление своих эмоциональных реакций. У человека возрастает потребность самоконтроля, желание найти беспристрастную позицию – и в таком подходе имеются очевидные плюсы, так как проблема решает-

ся 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.

7. Следующая избираемая сотрудниками машиностроительного предприятия стратегия – это дистанцирование, при котором человек умаляет важность возникшей ситуации, обесценивает ее, например переключая внимание на что-то другое либо «вышучивая» проблему. Такой подход помогает сохранить стабильное эмоциональное состояние и психологический баланс. В качестве минуса такой стратегии отметим, что подавление эмоций, создавая иллюзию «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 стороны, является формой ухода, а не решения. Причем в случае, когда окружающие начинают указывать человеку на наличие проблемы, в ответ они получают лишь раздражение. Однако же, поскольку проблема существует, психика пытается компенсировать стресс – «заесть» его, смягчить выпивкой. Разбирая данную стратегию, отметим, с одной стороны, она не относится к конструктивным, однако способствует снижению внутреннего напряжения при кратковременном стрессе. В то же время с позиции долгосрочной перспективы данный подход неэффективен: хоть психологически человек и сохранен, однако ситуация не решается.

Как видим, у работников предприятия машиностроительной отрасли преобладают конструктивные стратегии совладания со стрессом.

### Исследование профессионального выгорания и выраженности способов его преодоления у работников предприятия по производству нефтегазового оборудования

В данном разделе представлены материалы, полученные на одном из предприятий по производству нефтегазового оборудования (в том числе трубопроводной арматуры) г. Кургана. Опрошено 50 человек. Выраженность показателей профессионального выгорания, по методике Маслач и Джексон, представлена на рис. 3.



Рис. 3. Уровень профессионального выгорания работников предприятия нефтегазовой отрасли (в баллах, по Маслач)

Сокращения: ЭИ – эмоциональное истощение, Д – деперсонализация, РПД – редукция профессиональных достижений (обратная шкала).

Как следует из рис. 3, все показатели профессионального выгорания работников предприятия находятся на среднем уровне.

Результаты диагностики копинг-стратегий работников предприятия нефтегазовой отрасли представлены на рис. 4.



Рис. 4. Выраженность копинг-стратегий у работников предприятия нефтегазовой отрасли (в %, по Лазарусу)

Результаты, представленные на рис. 4, показывают, что частота использования работниками копинг-стратегий распределяется следующим образом:

- 1) планирование решения проблемы;
- 2) положительная переоценка;
- 3) самоконтроль;
- 4) поиск социальной поддержки;
- 5) конфронтационный копинг;
- 6) принятие ответственности;
- 7) дистанцирование;
- 8) бегство/избегание.

Очевидно, что у работников предприятия нефтегазовой отрасли преобладают конструктивные стратегии совладания со стрессом.

### **Исследование профессионального выгорания и выраженности способов его преодоления у работников предприятия электротехнической промышленности**

Далее представлены материалы, полученные на одном из предприятий электротехнической промышленности г. Рязани. Опрошено 50 человек. Уровень профессионального выгорания работников предприятия указан на рис. 5.

Как следует из рис. 5, такие показатели профессионального выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация, находятся на среднем уровне. Вместе с тем редукция профессиональных достижений, которая также является составляющей профессионального выгорания, находится на уровне выше среднего. Это проявляется в том, что у человека понижается самооценка, он не ощущает важности, значимости своих профессиональных достижений, умаляя свои профессиональные возможности и способности.

Способы совладания со стрессом, диагностированные у работников предприятия электротехнической отрасли, представлены на рис. 6.

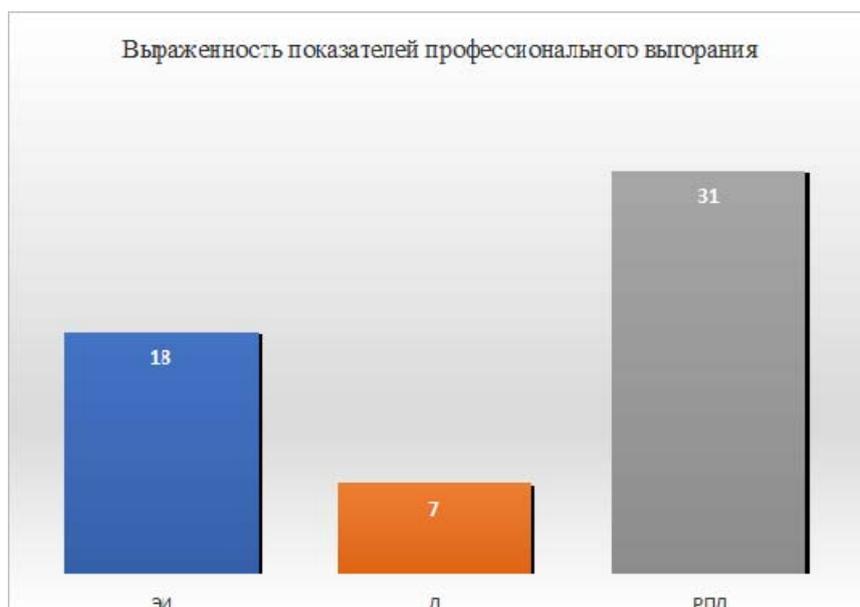


Рис. 5. Уровень профессионального выгорания работников предприятия электротехнической отрасли (в баллах, по Маслач)

Сокращения: ЭИ – эмоциональное истощение, Д – деперсонализация, РПД – редукция профессиональных достижений (обратная шкала).



Рис. 6. Выраженность копинг-стратегий у работников предприятия радиотехнической отрасли (в %, по Лазарусу)

Результаты, представленные на рис. 6, 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;
- 7) принятие ответственности;
- 8) конфронтационный копинг.

Таким образом, у работников предприятия радиотехнической отрасли первые два места занимают конструктивные стратегии совладания со стрессом. Однако на третье место, в отличие от работников уже рассмотренных предприятий, выходит дистанцирование.

Необходимо отметить, что работников данного предприятия отличает от работников рассмотренных выше предприятий повышенный уровень редукции профессиональных достижений.

### Исследование профессионального выгорания и выраженности способов его преодоления у работников предприятия автомобилестроительной отрасли

Рассмотрим материалы диагностики профессионального выгорания и копинг-стратегий работников предприятия автомобилестроительной отрасли в Нижнем Новгороде. Опрошен 61 работник предприятия. Выраженность показателей профессионального выгорания работников представлена на рис. 7.



Рис. 7. Уровень профессионального выгорания работников предприятия автомобилестроительной отрасли (в баллах, по Маслач)

Сокращения: ЭИ – эмоциональное истощение, Д – деперсонализация, РПД – редукция профессиональных достижений (обратная шкала).

Как следует из рис. 7, два показателя профессионального выгорания работников – дистанцирование и редукция профессиональных достижений – находятся на среднем уровне, а эмоциональное истощение – на низком.

Чрезвычайно интересными и, что главное, отличными от данных диагностики, полученных на других предприятиях, являются результаты определения копинг-стратегий, используемых работниками этого предприятия. Результаты представлены на рис. 8.

Результаты, представленные на рис. 8, показывают, что частота использования работниками копинг-стратегий распределяется следующим образом:

- 1) планирование решения проблемы;
- 2) положительная переоценка;
- 3) самоконтроль;
- 4) поиск социальной поддержки;
- 5) принятие ответственности;

- 6) конфронтационный копинг;
- 7) дистанцирование;
- 8) бегство/избегание.



Рис. 8. Выраженность копинг-стратегий у работников предприятия автомобилестроительной отрасли (в %, по Лазарусу)

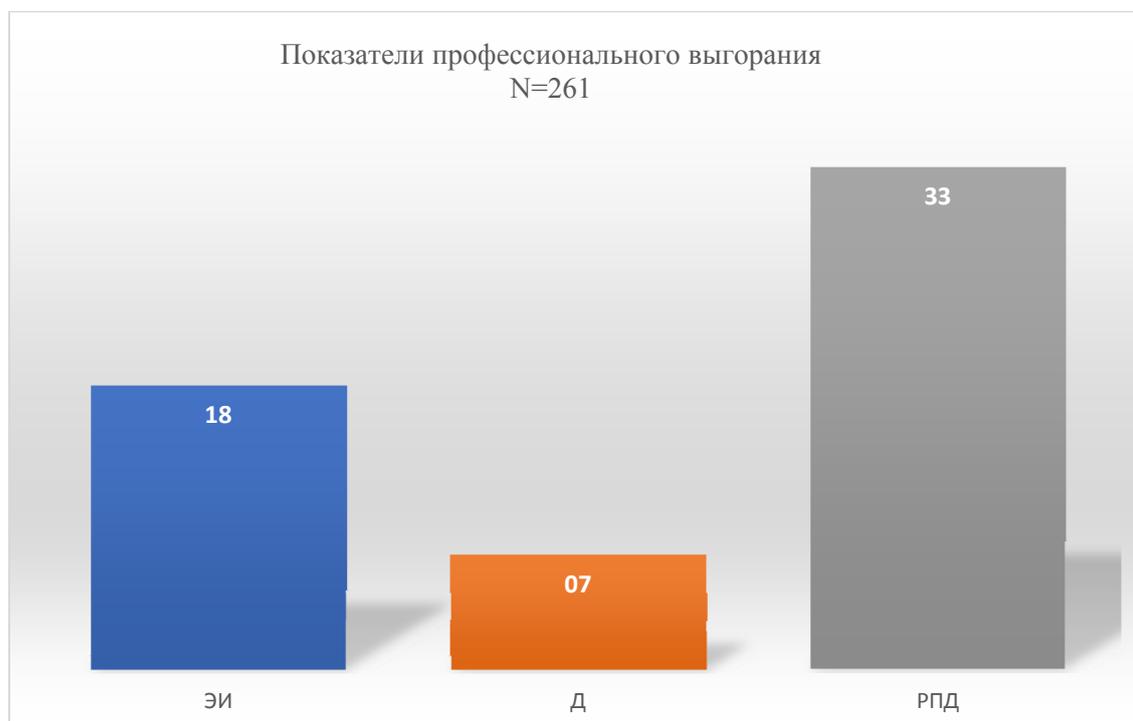


Рис. 9. Выраженность уровня профессионального выгорания сотрудников организаций (в баллах, по Маслач).

Сокращения: ЭИ – эмоциональное истощение; Д – деперсонализация; РПД – редукция профессиональных достижений (обратная шкала).

Эти результаты существенно отличаются от результатов, полученных на других предприятиях: все копинг/стратегии представлены приблизительно на одном уровне –  $50 \pm 7\%$ . Это значит, что в среднем работники предприятия владеют разнообразными стратегиями совладания со стрессом.

Далее приводятся **результаты исследования профессионального выгорания работников и копинг-стратегий, используемых ими с целью совладания со стрессом, в среднем по всем организациям (N=261)**. Результаты диагностики представлены на рис. 9 и 10.

Как следует из рис. 9, уровень профессионального выгорания по всей выборке соответствует средней степени.



Рис. 10. Выраженность копинг-стратегий у сотрудников организаций (в %, по Лазарусу).

Представленные на рис. 10 результаты диагностики стратегий совладания со стрессом по всей выборке свидетельствуют о том, что наиболее популярными у сотрудников исследованных организаций в разных городах России (Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Курган, Рязань) являются вполне конструктивные стратегии: планирование решения проблемы (анализ проблемы: что можно сделать в этой ситуации) и положительная переоценка («меняй отношение к ситуации, если не под силу изменить ее саму!»).

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. 11–13.

Рис. 11 демонстрирует многочисленные взаимосвязи эмоционального истощения и стратегий совладания со стрессом. Однако лишь одна стратегия, а именно 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, конечно, конфронтационный копинг) только усиливают профессиональное выгорание, а именно эмоциональное истощение.

Взаимосвязь дистанцирования (показателя профессионального выгорания) с копинг-стратегиями проиллюстрирована на рис. 12.

Как следует из плеяды, представленной на рис. 12, те же стратегии (бегство/избегание, принятие ответственности, конфронтационный копинг, дистанцирование, самоконтроль) усиливают профессиональное выгорание, а именно деперсонализацию. Кроме них, деперсонализация взаимосвязана с поиском социальной поддержки. Эта взаимосвязь представляется особенно парадоксальной: депер-

сонализация – это деформация межличностных отношений, их обесценивание, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей; при этом человек стремится к поиску социальной поддержки!



Рис. 11. Взаимосвязь эмоционального истощения сотрудников предприятий с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N=261)

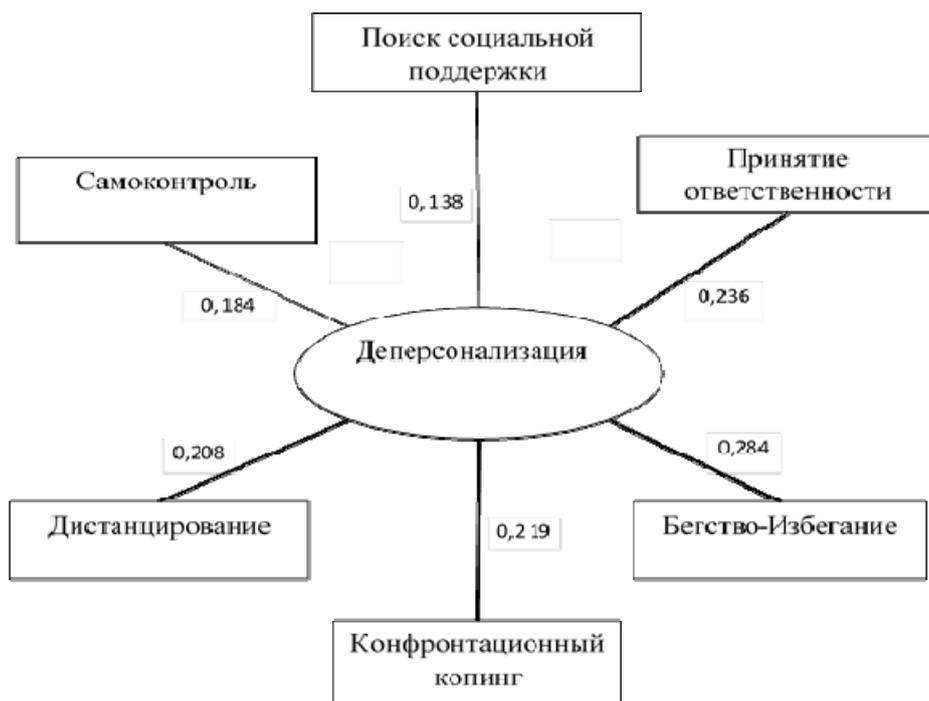


Рис. 12. Взаимосвязь деперсонализации сотрудников предприятий с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N=261)

Не обнаружено ни одной стратегии, способствующей снижению деперсонализации.

Взаимосвязь редукции профессиональных достижений (показателя профессионального выгорания) с копинг-стратегиями представлена на рис. 13.



Рис. 13. Взаимосвязь редукции профессиональных достижений сотрудников с используемыми ими копинг-стратегиями (по всей выборке, N=261).

*Пояснение.* При диагностике редукции профессиональных достижений используется обратная шкала: чем выше показатель редукции профессиональных достижений, тем ниже ее уровень.

Взаимосвязи, представленные на рис. 13, 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 – (1) планирование решения проблемы и (2) положительная переоценка – способствуют снижению профессионального выгорания, а именно: защищают от редукции профессиональных достижений.

## Выводы

### *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.

### **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.

### **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 (то есть 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, то есть 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 стороны, ему кажется, что его недооценивают.

8. Обобщая полученные результаты эмпирического исследования, можно предложить модель совладания со стрессом, которая представлена на рис. 14.

Представленная на рис. 14 модель иллюстрирует следующее:

- 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.

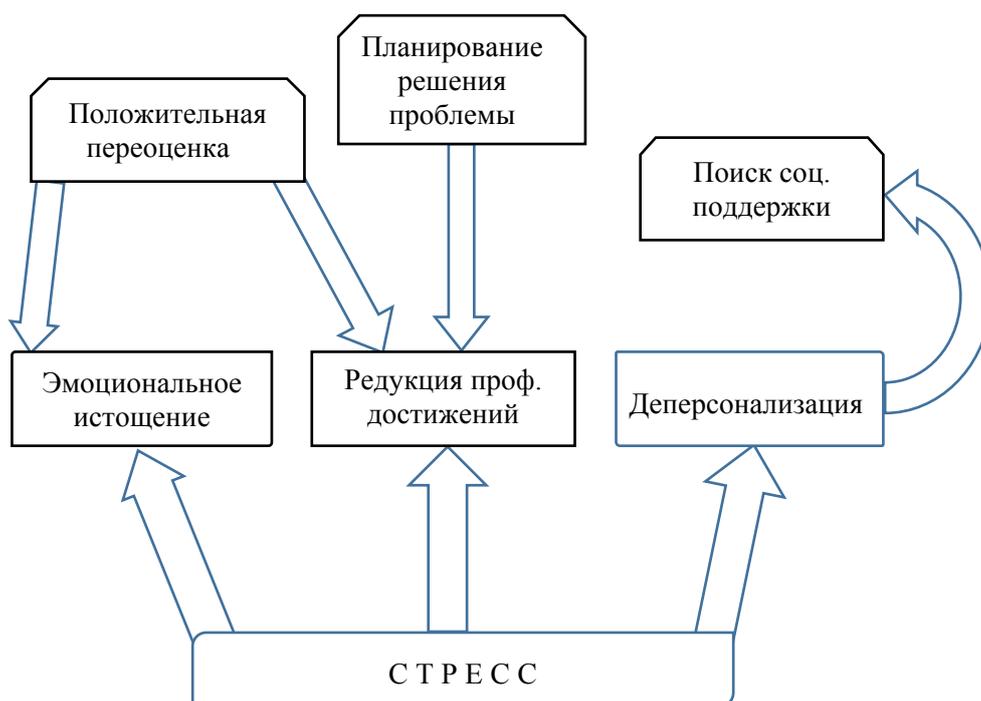


Рис. 14. Модель совладания со стрессом сотрудников промышленных предприятий

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.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Влах Н.И. Модель психологической помощи представителям «помогающих» профессий при эмоциональном выгорании // Вестн. Южно-Уральского государственного университета. Сер. Психология. 2015. № 4. С. 24–30.
2. Водопьянова Н.Е. Когнитивные копинг-стратегии, противодействующие профессиональному выгоранию // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие. Кострома: Изд-во КГУ, 2016. С. 13–137.
3. Водопьянова Н.Е., Ковальчук Н.С. Исследование профессиональных деформаций представителей профессий, относящихся к типу «человек – человек». СПб.: СПбГУ, 2008. 154 с.
4. Гудакова Л.В., Бакланова И.В. Социальная напряженность в современной России // Экономика и социум. 2016. № 5-3 (24). С. 155–159.
5. Дигилина О.Б., Трутнев А.П., Филиппов А.С. Человеческий капитал в государственной политике России. Владимир: Владим. гос. ун-т. 2005. 195 с.
6. Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28, № 3. С. 29–44.
7. Конева О.Б. Социально-психологические аспекты дезадаптации личности // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 9 (273). С. 75–79.
8. Короткина Т.И., Мельникова А.А. Профессиональное выгорание и психологические способы совладания с ним у работников разных уровней крупных промышленных предприятий // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации: коллект. монография / А.Л. Журавлев, Т.А. Жалагина, Е.А. Журавлева и др. Тверь, 2019. С. 188–200.
9. Короткина Т.И., Мельникова А.А. Социальная напряженность: феномен и опыт диагностики на предприятии // Конфликтология. 2018. Т. 13, № 1. С. 150–168.
10. Малинин А.М., Андреева Д.А. Особенности трансформации человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала в контексте регионального рынка труда // Проблемы современной экономики. 2017. № 3 (63). С. 137–140.

11. Муфтахова Ф.С. Изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях // Вестник Башкирского университета. 2009. № 1. С. 290–293.
12. Набиуллина Р.Р., Тухтарова И.В. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом. Казань: Казанская государственная медицинская академия, 2003. 102 с.
13. Руденко Ф.Г. Исследование психологических аспектов межличностных отношений и конфликтов на предприятиях производственного комплекса // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 6 (16). С. 191–194.
14. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига: Виеда, 2002. 254 с.
15. Совмиз З.Р. Личностные регуляторы преодоления стресса субъектами групповой деятельности // Южно-Российский журнал социальных наук. 2016. № 4. С. 138–152.
16. Фетискин Н.П. Психология воспитания стрессосовладающего поведения. М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 240 с.
17. Хендерсон Д.Ф., Квик Т.Л., Квик Дж.К. Век стресса: теории стресса и «превентивное управление стрессом» в глобальном контексте // Организационная психология. 2015. Т. 5, № 3. С. 10–25.
18. Хорошун К.В. Современные модели производственной среды предприятия // Экономика и предпринимательство. 2019. № 6 (107). С. 1230–1235.
19. Ahola K., Hakanen J. Burnout and health // Leiter M.P., Bakker A.B., Maslach C. (eds.). Burnout at work: a psychological perspective. London: Psychology Press, 2014. P. 10–31.
20. Borgogni L., Consiglio C., Alessandri G. et al. "Don't throw the baby out with the bathwater!" Interpersonal strain at work and burnout. Eur J Work Organizat Psychol. 2012; 21: P. 875–898.
21. Dal Pai D., Lautert L., Souza SBC et al. Violence, burnout and minor psychiatric disorders in hospital work. Rev Esc. Enferm. USP. 2015; 49. P. 457-464.
22. González-Morales M, Peiró JM, Rodríguez I et al. Perceived collective burnout: a multilevel explanation of burnout. Anxiety Stress Coping 2012; 25: P. 43–61.
23. Maslach C, Leiter MP, Schaufeli WB. Measuring burnout In: Cooper CL, Cartwright S. (eds). The Oxford handbook of organizational well-being. Oxford: Oxford University Press, 2009: P. 86–108.
24. Leon M.R., Halbesleben J.R.B., Paustian-Underdahl S.C. A dialectical perspective on burnout and engagement. Burnout Res. 2015; 2. P. 87–96.
25. Shiron A., Melamed S. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. Int J Stress Manage. 2006; 13. P. 176–200.

Поступила в редакцию 24.02.2021

Мельникова Алла Александровна, доктор культурологии, профессор кафедры социальной психологии  
E-mail: 88alla88@mail.ru

Короткина Татьяна Ильинична, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии  
E-mail: t-korotkina@mail.ru

НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов»  
192238, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

*A.A. Melnikova, T.I. Korotkina*

**PROFESSIONAL BURNOUT AMONG EMPLOYEES OF ENTERPRISES: RESEARCH OF SPECIFICS**

DOI: 10.35634/2587-9030-2021-5-3-289-304

The topic of occupational health is among the top priorities in the general list of tasks assigned not only to psychology, but also requiring solutions at the state level. One of the most relevant directions in this field is the study of psychological mechanisms that resist industrial stress and professional burnout. The article presents the results of a large-scale empirical study of employees of large industrial enterprises belonging to different professional spheres and industries, namely: energy engineering (St. Petersburg, 50 people); production of oil and gas equipment (Kurgan, 50 people); electrical industry (Ryazan, 50 people); automotive industry (Nizhny Novgorod, 61 people). The subject of the study was professional burnout and coping strategies of the individual, creating a model of overcoming behavior. The aim of the study was to identify the coping strategies of the individual, both contributing to burnout and reducing the risk of burnout. Methods used: the questionnaire of K. Maslach and S. Jackson "Professional burnout" (adaptation of Vodopyanova N.E.) and the questionnaire of R. Lazarus "Methods of coping behavior". When processing the results, the Pearson correlation coefficient was used to determine the presence of relationships between the burnout characteristics and the coping strategies used. The results of the study show that professional burnout was diagnosed in employees of all the studied enterprises, while there was a specificity in the degree of severity of individual indicators of professional burnout in

employees of enterprises of different industrial spheres. The dominant strategies of coping with stress were determined, and the correlation analysis helped to identify those coping strategies that contribute to reducing professional burnout. In addition, as a generalization of the results of the study, the authors proposed a model of coping with the stress of employees of industrial enterprises.

*Keywords:* professional burnout, burnout of employees of industrial enterprises, coping strategies, coping with stress, overcoming behavior, stress resistance of the individual.

**For citation:**

Melnikova A.A., Korotkina T.I. Professional burnout among employees of enterprises: research of specifics // Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations. 2021. Vol. 5, iss. 3. P. 289–304. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2021-5-3-289-304> (In Russ.).

Received 24.02.2021

Melnikova A.A., Doctor of Cultural Studies, Professor of the Department of Social Psychology

E-mail: 88alla88@mail.ru

Korotkina T.I., Candidate of Psychology, Associate Professor at Department of Social Psychology

E-mail: t-korotkina@mail.ru

Saint Petersburg Humanitarian University of Trade Unions

Fuchika st., 15, St. Petersburg, Russia, 192238