

ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОАНАЛИЗ

ПСИХОАНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИЙ

Психоаналитические аспекты эмоционального выгорания

М. Ю. Стависский, А. В. Захарюта

Стависский Михаил Юрьевич – магистр делового администрирования, магистр психологии, магистр экономики и финансов, психоаналитически ориентированный бизнес-консультант, супервизор, член экспертного совета национальной Федерации коучей и менторов.

Захарюта Анастасия Викторовна – магистр психологии, психоаналитически ориентированный бизнес-консультант.

Эмоциональное выгорание – популярное понятие в нашем современном мире. На сегодняшний день основным объектом изучения выгорания является его симптоматическая сторона. Как правило, определения сводятся к объединению симптомов, возникающих в контексте рабочей деятельности. В данной статье представлены психоаналитические аспекты выгорания. Было проведено исследование существующих психоаналитических концепций выгорания. На основе анализа разных точек зрения на выгорание, а также анализа интервью выгоревших специалистов мы проследили причинную динамику выгорания в отношениях между субъектом и другим. Существуют различные динамические процессы, вызывающие выгорание, и схожие симптомы могут говорить нам о разной динамике его возникновения. В ходе исследования мы пришли к важному выводу, что выгорание возникает в результате определенной совокупности организационных и личностных факторов, которые могут являться индивидуальными для каждого индивида. Психоаналитические концепции отражают глубинный аспект явления выгорания, связанный с конфликтом между сознательными потребностями и бессознательными стремлениями.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, выгорание, психоаналитические аспекты, психоанализ, психоанализ организаций.

В последние годы выгорание стало одной из самых обсуждаемых трудностей психического здоровья. Выгорание широко освещается в средствах массовой информации и научно-популярной тематике, и общественный интерес к этой теме вызывает широкое распространение. В настоящее время не существует общепринятого, согласованного на международном уровне определения выгорания. И, как правило, определения сводятся к объединению симптомов, возникающих в контексте рабочей деятельности.

Нам же интересно проанализировать работы, в которых была бы исследована не симптоматическая и описательная сторона эмоционального выгорания, а изучена причинная динамика его возникновения.

Психоаналитические концепции выгорания относительно редки (например, *Berger, 2000; Cooper, 1986; Fischer, 1983; Pines, Yanai, 2001; Freudenberger, 1990; Grosch and Olsen, 1994; Vanheule, 2003*), но ученые всегда пытались понять процесс, при котором оно происходит.

Ученые в этих исследованиях выделяют два основных аспекта выгорания:

- 1) выгоревшие профессионалы испытывают межличностные трудности;
- 2) выгоревшие профессионалы сталкиваются с вопросом о профессиональной идентичности.

Межличностные трудности (сложные отношения с коллегами, начальством, клиентами или пациентами) представляют сторону, которая тесно связана с проблемой выгорания. В этом контексте решающее значение имеет ощущение, что человека недостаточно ценят за выполняемую работу (*Cherniss, 1995; Firth, 1985*). Чернисс, например, указывает, что люди, которые чувствуют себя измотанными, страдают от того, что считают себя недостаточно признанными. Интересен вывод Ферт о том, что за расплывчатыми жалобами на стресс кроется идея о том, что человека любят только за его деятельность, или что зачастую за проблемами в корпоративных отношениях стоит страх быть обманутым. Она пришла к выводу, что чрезмерная вовлеченность и переутомление, неуверенность в ожиданиях других или чрезмерное беспокойство на работе совпадают с сомнениями в признании со стороны других людей, а также с идеей, что человека любят только за то, чего он добивается.

Люди, склонные к выгоранию, похоже, озабочены не только идеей, что они должны доставить удовольствие значимым другим, но и ощущением, что другие не верят в их профессиональную грамотность (*Cherniss, 1995*).

Нарушение профессиональной идентичности раскрыл в своих исследованиях Холлстен. С помощью глубинных интервью он выявил, что выгоревшие люди очень дорожат высокими результатами, которые они достигают. Их собственная идентичность сильно зависит от их достижений. Они хотят доказать свою компетентность своими достижениями и ощущают, что обязаны помогать другим (*Hallsten, 1993*). Фишер использует концепцию выгорания для обозначения группы людей, которые полагают, что их работа является единственным источником нарциссического

удовлетворения, при этом неудача в работе ощущается как личная неудача (*Fischer, 1983*).

Нарушение идентичности и межличностные трудности очень взаимосвязаны: значительное, но неудовлетворенное желание признания и поддержки со стороны других оказывается связано с ощущением выгоревших людей, что их идентичность находится под угрозой, а также с их ослабленным чувством собственного достоинства и эффективности (*Cherniss, 1995; Vanheule et al., 2003*).

Стейн Ванхеле обращает свое внимание на работы Лакана, в которых он исходит из предпосылки, что у людей нет изначальной или внутренней идентичности, а напротив, ядро идентичности составляют внутренняя нехватка или пустота. Как следствие, люди стремятся заполнить эту пустоту, обращаясь на поиски этого дополнения. Лакан говорит, что внутренняя нехватка движет желанием субъекта дополнить ее. Люди обычно стремятся преодолеть свою нехватку, обращаясь к другим. И когда они мыслят подобным образом, их желание быть признанными является наиболее фундаментальным, потому как оно действует как средство приобретения большей субъективной завершенности. И когда другой его признает, то это отчасти восполняет нехватку идентичности субъекта: благодаря социальным взаимоотношениям человек как минимум понимает, кем он приходится по отношению к другому. Следовательно, наличие идентичности не является естественным условием. Это социальная конструкция. Решающее значение для этого рассуждения имеет идея о том, что субъективное положение субъекта формируется исходя из того места, которое он приписывает другому. Люди приобретают идентичность, не столько принимая определенные характеристики, сколько приписывая характеристики кому-то другому и позиционируя себя по отношению к таким характеристикам (*Vanheule, 2003*).

Профессиональную работу можно рассматривать как культурно и субъективно важную среду, с помощью которой может быть достигнуто такое признание (*Vanheule, 2004*).

Согласно Лакану, такое символическое признание является основой интерсубъективности. Только потому, что они признаны другими, люди могут занять место в социальной сети. Лакан добавляет к этому, что «первый объект желания человека – быть признанным другим». Без интерсубъективного признания человеческие существа в социальном плане ничего не достигают и не имеют собственной идентичности.

Ванхеле, используя психоаналитические теории Фрейда и Лакана в качестве отправной точки, рассмотрел выгорание как процесс, происходящий в рамках структурных отношений между субъектом и Другим, которые составляют основу идентичности субъекта.

Сосредоточившись на выяснении причинной динамики выгорания, проанализировав психоаналитическую литературу и результаты своего собственного исследования, в которых 30 респондентов описали свои взаимоотношения с другими людьми и проблемы, с которыми они сталкиваются, Ванхеле заключает, что лежащая в основе динамика может быть понята как конкретный сбой в отношениях между субъектом выгорания и

Другим в отношении того, как субъект пытается ответить на желание этого Другого. Таким образом, выгорание влияет на личность испытуемого.

Исходя из этого он резюмирует, что полученные данные соответствуют трем динамическим подпроцессам выгорания:

1) выгорание как результат истощения в результате нарциссической идеализации или мазохистического подчинения;

2) выгорание как результат признания недействительным Идеала Эго по отношению к значимому Другому;

3) выгорание как результат торможения из-за несовместимых импульсов.

Рассмотрим подробнее каждый из них.

1. Выгорание как результат истощения в результате нарциссической идеализации или мазохистского подчинения

Характеристики первого динамического подпроцесса отчасти перекликаются со взглядом Фройденбергера на выгорание – он рассматривал его как хроническое состояние, вызванное истощением в результате чрезмерной приверженности. Фройденберг отмечал нарциссический характер процесса.

Согласно Фройденбергеру, кандидаты на выгорание – это «стремящиеся и успешные», которые не признают своих ограничений и склонны ставить перед собой невыполнимые задачи (*Freudenberger, 1982*). Типичную жертву выгорания описывают как харизматичную, энергичную, нетерпеливую и склонную к высоким стандартам, бросающуюся во все, что она делает, изо всех сил, ожидая, что это принесет вознаграждение, соразмерное затраченным усилиям (*Freudenberger, Richelson, 1980*). Основное их желание, кажется, состоит в том, чтобы проявить себя по отношению к другим.

Фройденберггер считает, что проблема лежит на уровне Эго. Когда человек длительное время живет в соответствии с навязанными стандартами, он начинает отрицать свое истинное Я, в результате чего он теряет связь со своим «собственным подлинным голосом и чувствами» (*Freudenberger, 1982*). С динамической точки зрения, основой такого процесса становится иллюзия нарциссической грандиозности (*Fischer, 1983*). И Фройденберггер, и Фишер считают, что в основе этого стремления лежит страх неполноценности в сравнении с другими. Эти пациенты изнуряют себя отрицанием собственных слабостей и много вкладывают в свою работу, чтобы обрести чувство идентичности (*Freudenberger, 1982; Fischer, 1983*).

Лакан отмечает, что в случае нарциссической идентификации идеализируемый объект сначала возвышается, преодолевая нарциссический недостаток, – только для того, чтобы отразить субъекту идеализированный образ его Эго, но в процессе идеализации объект интересен и привлекателен только до тех пор, пока он дает желаемое отражение. Цель возвышения состоит в том, чтобы отразить желаемый образ самого себя. Посредством идеализации у человека создается впечатление, что его идеальное Эго

находится в пределах досягаемости. Это идеальное Эго следует понимать как успешную версию самого себя. В этом воображаемом процессе всегда присутствует самообман. Человек обманывает себя, поскольку субъективная нехватка остается на заднем плане (*Vanheule, 2002*).

Согласно Фрейду (1914), идеализация возможна как в отношении Эго-либидо, так и в отношении объектного либидо. Люди, уязвимые к истощению из-за нарциссизма, похоже, считают своим объектом собственное Эго. Они обещают себе великое будущее, чтобы победить свои повседневные невзгоды. Таким образом, они нацелены на восстановление нарциссической полноты. Более того, они склонны использовать свою работу (например, контакты с пациентами) для создания нарциссически приятных переживаний (*Cooper, 1986; Grosch, Olsen, 1994*).

Фрейд пишет, что «формирование идеала усиливает требования Супер-Эго и является самым мощным фактором, способствующим вытеснению».

Фрейд указывает, что идеализация увеличивает притязания Супер-Эго. Поскольку Супер-Эго сообщает Эго, что разрыв между фактическим Эго и идеальным Эго сохраняется, следует ожидать истощения, когда человек чрезмерно идеализирует себя посредством своей работы и, соответственно, пытается походить на эту идеализированную картину.

Лакан относит идеализацию к воображаемому процессу (*Lacan, 1992*), при помощи которого субъект идентифицирует себя с объектом, для того чтобы преодолеть свою внутреннюю пустоту. Сначала объект перевозносится, а затем ожидается, что этот идеализированный объект будет отражать образ завершенности, возвращаемый субъекту. Таким образом, субъект предвкушает чувство завершенности.

В процессе идеализации объект интересен и привлекателен только до тех пор, пока он дает желаемое отражение. На самом деле объект всегда имеет нарциссические корни. Субъект отождествляется с отражающим объектом и на этом пути предвкушает чувство завершенности. Цель состоит в том, чтобы отразить желаемый образ самого себя. Таким образом, идеализирующий человек амбициозен; он хочет допустить субъективную ситуацию полноты. Он строитель воздушных замков. Посредством идеализации у человека создается впечатление, что его идеальное Эго находится в пределах досягаемости. Он будет чувствовать себя цельным и уверенным в себе, потому что его ждет славное будущее. В этом воображаемом процессе всегда присутствует самообман. Испытуемый обманывает себя, поскольку субъективная нехватка остается на заднем плане.

Многие исследования выгорания акцентируют внимание на нарциссическом характере процесса, но современные авторы отмечают влияние внешних культурных факторов и мазохистических защит.

Люди, подверженные истощению из-за мазохистического подчинения, кажется, идеализируют другого как объект. При этом стремясь исполнять то, что, как они думают, хочет от них Другой. Тем самым они как бы становятся решением проблемы Другого. Человек считает, что он является тем, чего недостает Другому, это предполагает идеализацию на уровне субъекта.

Бергер отмечает тревожное взаимодействие между требовательной средой и тенденциями самонаказания и страха наказания у людей с эмоциональным выгоранием. Самонаказующих людей легко соблазнить изнурять себя работой. Вне зависимости от того, насколько они стараются выполнять свою работу, их Супер-Эго, которое выражает волю руководителя, постоянно будет указывать на то, что их выполнение рабочих функций не является в достаточной мере хорошим результатом (*Berger, 2000*).

Психоаналитики в целом приходят к заключению, что профессионалы, склонные использовать мазохистические и нарциссические защиты, будут наиболее расположены к выгоранию. Личности нарциссические склонны к выгоранию из-за идеализации объекта, что имеет тенденцию терпеть неудачу. Мазохистические личности склонны к выгоранию в той мере, в какой они становятся в положение жертвы. Они жалостливы к себе и «готовы обречь себя на относительно безрадостное профессиональное существование, чтобы отвести внутренний упрек в адрес своего таланта или мастерства» (*Cooper, 1986*). Они с легкостью истощают себя работой.

В отличие от нарциссических личностей, такое истощение возникает не из-за стремления произвести идеальный образ. А вероятнее всего это является результатом безмерной преданности кому-то и покорности воле и потребностям руководителя или любого значимого Другого.

Купер считает, что нарциссическая и мазохистическая патологии тесно взаимосвязаны. Их объединяет безмерная подчиненность, зависимость от кого-то, через которую они выполняют свое призвание. Для Фрейда такой односторонний либидозный выбор подразумевает субъективную опасность. «Как осторожный бизнесмен избегает вкладывать весь свой капитал в одно предприятие, так, возможно, житейская мудрость советует нам не искать полного удовлетворения в одном стремлении». Вследствие нарциссической идеализации и рабского подчинения люди, расположенные к выгоранию, надеются получить полное удовлетворение от своей профессиональной деятельности (*Hallsten, 1993*). Как в нарциссической, так и в мазохистической патологии такой процесс способен вызывать истощение, так как люди принимают свои стремления за истинные. Такой подход становится явным во взаимоотношениях с другими людьми. Негативную оценку, критику и отрицательные высказывания значимых коллег или клиентов они могут счесть за агрессию, нападение, ощущая это крайне болезненно (*Vanheule, 2003*).

Клинико-эмпирический материал свидетельствует о том, что эти люди чрезмерно увлечены своей работой и хотят выполнять свою работу идеально, чтобы достичь желаемого имиджа себя – быть идеальным или лучшим. В этом кроется воображаемая ожидаемая завершенность Эго. Более того, в своем стремлении эти люди, кажется, имеют ясное представление о том, как все должно идти. Они располагают воображаемым сценарием, в котором они, как и другой, играют определенную роль. Они хотят быть лучшими, первыми, теми, кого предпочитают другим. Поэтому им нужна

уверенность в том, что их любят и ценят. От людей, вовлеченных в эту динамику идеализации, следует ожидать истощения, поскольку невозможно достичь зеркального отражения.

Применяя эти идеи в отношении субъектов к их работе, можно предположить, что субъект будет заниматься определенной работой надолго, только если эта работа обещает реализовать идеал Эго. Работа имеет привлекательную ценность только в том случае, если предполагается, что она обладает потенциалом для реализации желаемого способа отношения к большому Другому. Эта искомая связь – отношения, желаемые с точки зрения Идеала Эго.

Для таких людей характерна попытка стереть себя ради других. Они чувствуют, что другой чего-то от них хочет, и пытаются удовлетворить это желание. Они пытаются быть тем, чего не хватает другому, воплощая, насколько это возможно, ту роль, которую, по их мнению, другие ожидают от них. Можно заметить, что эти люди – перфекционисты и их не устраивают частичные ответы. Они убеждены, что их долг – удовлетворять желания других людей. С точки зрения Лакана, подобная система вступления во взаимоотношения соответствует рабу, который служит господину насколько совершенно, насколько это возможно, при этом отождествляя себя с ролью слуги.

Люди в этом процессе ощущают собственную неэффективность, опустошенность, происходит стирание границ между собой и другими, они жалуются на недомогание и истощение. Становится сложно разграничить личное время и рабочее. Выполнение рабочих функций требует больших усилий. Профессиональные трудности они трактуют как признаки личных неудач.

Психоаналитики в целом согласны с тем, что работа связана с реализацией идеалов и идентификацией.

2. Выгорание как результат признания недействительным Идеала Эго по отношению к значимому Другому

Во втором динамическом подтипе выявленные особенности следует определять, исходя из психоаналитической идеи об Идеале Эго, согласно которой Идеал Эго теряет свою посредническую функцию между субъектом и Другим. Можно допустить, что из-за подобной потери субъект теряет уверенность в своей идентичности по отношению к объекту. С экономической точки зрения необходимо отказаться от первоначального вложения в Идеал Эго. Это может привести к болезненным состояниям, которые могут оказаться близки к депрессии.

Основываясь на интервью, которые соответствуют этому второму динамическому подтипу, Ванхеле делает вывод, что выгорание может возникнуть, когда в контексте работы у человека создается впечатление, что тот, от которого он ожидает признательности, нападает на Идеал Эго субъекта. В этом процессе идеализированное сообщение, исходящее от Другого, внезапно вызывает недоумение и лишается своей

посреднической функции. Те вложения, которые субъект сделал в идеал, теперь ему кажутся высмеянными Другим. Поскольку именно посредством Идеала Эго субъекты обретают чувство единства, вопрос об Идеале Эго жестоко ставит субъекта перед лицом изначального отсутствия у него идентичности. Согласно Лакану, чистыми результатами являются чувства деперсонализации и субъективной дезинтеграции всякий раз, когда субъект больше не может держаться за свой Идеал Эго. В этом случае субъект теряет идентичность, поскольку он совершенно теперь не понимает, что Другой хочет от него и что ему необходимо делать. И вместе с тем он теперь больше не понимает, кем он сам приходится по отношению к Другому (*Vanheule, 2001*).

Поскольку именно через Идеал Эго субъект обретает чувство единства, сомнение и исчезновение Идеала Эго сталкивают субъекта с недостатком себя и Другого. В этом случае можно ожидать чувства деперсонализации и тревоги.

Это подтверждается результатами исследований, согласно которым люди с выгоранием воспринимают других как источник угрозы и интерпретируют критические мнения других как свидетельство собственной несостоятельности.

Утрачивая часть своей идентичности по отношению к этому Другому, субъект встречается с ощущением внутренней пустоты.

Другой, ранее считавшийся благоприятным, которому можно было доверять, теперь внезапно становится угрожающим. Другой выглядит как жестокий человек, действующий за счет субъекта и которому полагается недозволенное наслаждение. Эта динамика дает объяснение этому наблюдению: когда Идеал Эго подвергается радикальному сомнению, Другой появляется как угрожающий агент.

Это может выражаться в таких фразах, как «меня обманывают, используют, эксплуатируют, я обижен и безразличен, ощущение безнадежности».

Обесценивание Идеала Эго может проявиться как постепенно, так и внезапно. Этот подтип характеризуется клинической картиной, в которой человек прекращает «попытки добиться успеха в ситуациях, которые кажутся безнадежными» (*Farber, 2000*). У людей, которые со временем утратили Идеал Эго, формируется ощущение, что их мотивация опиралась на иллюзию. Теперь им кажется неуместным делать то, что они делали прежде.

Если сравнить этот подтип с первым, описанным выше, можно сказать, что пациенты первого типа все еще цепляются за свой Идеал Эго и становятся истощенными из-за своей попытки осознать невозможное. Напротив, пациенты второго подтипа сдались – это сам Идеал Эго теряет свою функцию. Следовательно, этот подтип оказывает более серьезное влияние на субъективное переживание идентичности, хотя и ограничивается профессиональной областью.

В этом процессе люди чувствуют разочарование, они теряют желание инвестировать в свою работу, они чувствуют бессмысленность в своих действиях и безнадежность, может вырасти подозрительность. Это может

выражаться следующими словами: «меня не принимают во внимание, руководитель недоволен мной, у меня больше нет уверенности в себе».

3. Выгорание как результат торможения из-за несовместимых импульсов

Склонность относиться к пациентам/клиентам безлично и отстраняться от близости, при этом поступая с ними как с объектами. Эти признаки являются примером торможения, которое встречается у выгоревших профессионалов (*Maslach, Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, 1993*).

Ванхеле заметил, что все опрошенные выгоревшие профессионалы не могут мириться со своей собственной амбивалентностью. Он заключает, что это приводит к торможению. С помощью этого защитного механизма можно избежать ситуаций, которые могут вызвать неприятные чувства.

Торможение следует понимать как особую операцию, посредством которой субъективная идентичность по отношению к Другому сохраняется. В этом основное отличие от предыдущего подтипа. С другой стороны, попытки реализовать Идеал Эго прекращаются. В отличие от первого подтипа здесь прекращается стремление субъекта к Другому.

Согласно Фрейду, невротическое торможение – это «выражение ограничения Эго-функции». Работа – одна из этих функций Эго. На феноменологическом уровне множество нарушений в выполнении какой-либо функции можно рассматривать как запреты. Примеры, которые приводит Фрейд, включают уменьшение удовольствия от выполнения функции, снижение способности выполнять функцию или негативные реакции (например, тревога) при выполнении функции.

Запреты обычно основаны на динамическом процессе защиты. Фрейд объясняет, как тормозящее Эго уклоняется от функции, для того чтобы не встретиться с конфликтом, который связан с противостоянием внутренних стремлений: внутри Эго и противоречащим влечением. Человек избегает этого конфликта и уменьшает связанную с ним Эго-функцию. Получается, что влечение давит через функцию, но это противоречит идеационному контексту Эго, то есть субъективной идентичности. Не выдерживая это давление, Эго уклоняется от функции, чтобы была способность сохранять субъективную идентичность. Такое самоограничение говорит нам о скрытом конфликте. Следовательно, личность как таковая остается неизменной, потеря касается функционирования. Это может, например, снизить производительность труда.

Для Лакана торможение является следствием введения желания в функцию, которое отличается от желания, которое функция обычно удовлетворяет (*Lacan, 1992*).

При деперсонализации или физическом и/или умственном уходе от контактов с пациентами, клиентами, коллегами человек отказывается делать то, что он раньше ценил или по-прежнему ценит, сознательно. Фрейд определяет основной источник запретов как избегание сексуальных и враждебных импульсов. Человек отказывается от деятельности, поскольку ее выполнение выражает импульсы, от которых он хочет убежать.

В некоторых своих заметках Фрейд размышлял о проблеме торможения в работе и интеллекте. Здесь он связывает торможение с неудовлетворительной природой влечения. «Для полной разрядки и удовлетворения всегда чего-то не хватает». По его словам, торможение – это реакция на неудовлетворенность.

Торможение – это попытка убежать от болезненной встречи со своими собственными амбивалентными чувствами, т. е. с внутренним конфликтом. Торможение предотвращает формирование симптомов, которые позволили бы символически выразить конфликт. Торможение – это попытка убежать от конфликта, и оно может предшествовать вытеснению.

Фактически торможение подразумевает двойное избегание. С одной стороны, это стратегия избегания репрессий, но с другой – предотвращение репрессий уже само по себе является избеганием. В конце концов, подавление – это стратегия, позволяющая избежать влечения, провоцирующего тревогу, путем привязки его к смыслу. Симптом – это ответ на вызывающую тревогу загадку, которую влечение подразумевает для субъекта. Этот ответ обречен на неудачу, поскольку подавленный импульс постоянно возвращается. Более того, с симптомом импульс получает некоторое удовлетворение.

Рассматриваемый конфликт – это конфликт между двумя внутренними тенденциями: с одной стороны, у нас есть тенденция внутри Эго (например, желание делать добро), а с другой стороны, противоречащий импульс (например, желание плохо обращаться с другим). Субъект предпочитает избегать этого конфликта и ограничивает связанную с ним Эго-функцию. Это самоограничение, следовательно, служит указанием на скрытый конфликт, которого нужно избежать. Деперсонализацию можно понимать как эффект запрета, когда профессионал отказывается от столкновения со своими дурными наклонностями по отношению к клиентам. Лакан не связывал фрейдистское торможение с отказом от заботы, но он указывает на аналогичные механизмы: «Сопrotивление заповеди "люби ближнего как самого себя" и сопротивление, которое прилагается, чтобы помешать его доступу к удовольствию. Я отказываюсь любить своего ближнего как самого себя, потому что есть что-то, что вовлечено в какую-то форму невыносимой жестокости. В этом смысле любовь к ближнему может быть самым жестоким выбором» (Lacan, 1992).

Эмоциональное истощение с психоаналитической точки зрения

С психоаналитической точки зрения истощение можно рассматривать как энергетическое следствие двух механизмов. С одной стороны, постоянно подчиняясь все возрастающим командам Супер-Эго, человек истощается, поскольку неизбежно, что, несмотря на все усилия, идеал никогда не будет достигнут. Это может привести к чувству бессилия и подчинению. С другой стороны, истощение можно ожидать как следствие подавления противоречивых импульсов посредством торможения. Согласно Фрейду, подавление аффектов, несовместимых с Эго, истощает Эго. В этом случае Эго «теряет столько энергии, которая находится

в его распоряжении, что ему приходится сокращать ее расход сразу во многих точках». Непрерывная защита потребляет психическую энергию (*Vanheule, 2001*).

Подобного истощения также следует ожидать в результате радикального сжатия Идеала Эго, приводящего к утрате идеала. Согласно Фрейдю, такая потеря приведет к работе горя, которая поглощает Эго: «Все либидо должно быть изъято из его привязанности». Эта работа оплакивания также истощает человека, поскольку потребляется большая часть доступной психической энергии. Если следовать этой цепочке рассуждений, неудивительно, что после завершения работы горя можно потерять интерес к деятельности, которая вначале была связана с идеалом (например, оказание профессиональной помощи). В конце концов, как только идеал потерян, ничто больше не связывает человека с предполагаемой деятельностью (*Vanheule, 2001*).

Различие выгорания от депрессии

Важно отметить, что выгорание часто сравнивают с депрессией, ведь симптомы этих состояний действительно во многом схожи.

Стейн Ванхеле отмечает, что депрессия, как и выгорание, может быть спровоцирована потерей на уровне Идеала Эго. Когда Идеал Эго обесценивается, недостаток как в человеке, так и в Другом выходит на первый план. Такой недостаток – это тревожная внутренняя пустота в символике, с которой субъект сталкивается как в состоянии выгорания, так и в состоянии депрессии. Но исследования показывают, что в случаях выгорания, в отличие от депрессии, всегда преобладает Другой как сущность, доставляющая удовольствие. Субъект выгорания в значительной степени проецирует пережитое недовольство на Другого, которого обвиняет в потере на уровне Идеала Эго (*Vanheule, 2003*).

В депрессии происходит наоборот, в связи с тем что депрессивный субъект склонен винить себя в том, что что-то идет не так. В депрессии человек приписывает себе испытывающую странность, при этом он обеспокоен странным внутренним наслаждением. Следовательно, на воображаемом уровне мы наблюдаем снижение самооценки и дезинтеграцию прежнего представления о себе. Более того, как следствие типичных прогнозов, выгорание более локализовано в одной сфере жизни, в то время как депрессия имеет более общий характер (*Maslach, Schaufeli, 1993*). Выгоревший субъект может обвинять одного конкретного Другого в одном конкретном контексте, таким образом защищая себя в других областях. В депрессии дело обстоит иначе.

Профилактика и работа с выгоранием

Для работы с выгоранием в организациях интересно рассмотреть социоаналитические методы. По мнению Джима Кранца, все социоаналитические методы имеют одну общую линию – все они направлены на создание рефлексивных пространств в группах и организациях. Рефлексия и

анализ рабочей культуры могут дать возможность открыть новые знания и понимание организации, которые позволят людям приобрести глубокое понимание системных факторов и бессознательных процессов, которые способствуют образованию выгорания. Социоанализ давно признал, что индивидуальное и организационное развитие неразрывно связаны. Понимая системы, в которых работают люди, специалисты по социоанализу научаются распознавать то, что лежит в глубине и влияет на их способность выполнять свою рабочую функцию (Кранц, 2021).

Социоанализ строится на понимании, что организационный мир находится между системной теорией и психодинамикой.

К части психодинамики относятся те психоаналитические концепции, которые дают понимание бессознательных аспектов индивидуальных, групповых и социальных процессов. Бессознательные процессы могут значительно воздействовать на производительность организации, а также на эмоциональное и психологическое состояние ее сотрудников, в том числе на возникновение выгорания сотрудников.

Лежащие на поверхности организационные сложности на самом деле могут выражать неосознаваемые эмоциональные конфликты. Устранение симптомов ничего не дает и даже может усложнить ситуацию, потому что симптомы могут являться защитой от тревог, вызванных истинными проблемами. Осознание и решение скрытых конфликтов и тревог может оказать влияние на функционирование организации в целом, а также на эмоциональное благополучие ее сотрудников.

Социоаналитический подход подразумевает, что мышление клиента развивается в результате совместного исследования во взаимодействии клиент – консультант. Каждый привносит свой опыт в решение проблемы. Для понимания и решения проблемы в работе используются перенос и контрперенос.

С целью создания условий для такого взаимного исследования следует провести анализ культуры, собрав необходимые данные, выдвинув гипотезы, создав рабочие заметки и определяя последующий диалог. Также в основе социологических методов лежит создание творческого рефлексивного пространства в организациях.

Для сбора данных чаще всего проводят серию интервью (возможно, как групповых, так и индивидуальных). Это может быть дополнено просмотром архивных материалов; наблюдением за встречами и другими важными событиями; исследованием проблем, связанных с используемыми технологиями, и т. д. Также могут быть использованы проективные методы.

Целью сбора данных является разработка гипотез, которые будут активировать рефлексивность и рассуждения, о которых клиент ранее не догадывался в контексте данной ситуации. Эти гипотезы могут выявить несоответствия, они позволяют связывать данные иначе, что создаст возможность взглянуть на ситуацию под другим углом.

Эти исследования помогают клиенту обрести более цельное осознание проблем, что может иметь важное значение для преодоления выгорания.

Часто в организациях проводится ложное разделение между человеком и организацией. По мнению Кранца, создание рефлексивного пространства важно тем, что в такой среде люди могут размышлять о своем опыте и использовать свой опыт в понимании задач, своей роли и организационной системы. Благодаря этому люди действуют из депрессивной позиции, что приводит их к более глубокому взаимодействию с самими собой и своими коллегами и дает им более полную картину их способностей, и в то же время это позволяет приблизить их ожидания к реальности.

Также рефлексия помогает в управлении организационными изменениями. Изменения внешней среды оказывают влияние на организацию в целом и на психологическое состояние ее участников. Если происходит отрицание потерь, работа горя не может быть эффективно пройдена, в связи с этим люди не могут принять новые данные. В этом случае рефлексия помогает открыть новые возможности для решения проблем.

Рефлексия дает возможность людям лучше понять свою организацию, более полно осознать сложные динамические силы, с которыми им приходится справляться. У организаций появляется больше возможностей влиять на психическое истощение или удовлетворение сотрудников.

Рефлексивное пространство создает возможность посмотреть на ситуацию по-новому, оно дает более полное внутреннее представление о системе, в которой работают люди, что способствует более ясному пониманию факторов, которые формируют и влияют на их идентификацию на работе. Это помогает тревогу преобразовать в знания и осмысленные действия, появляется возможность связать интуитивную часть опыта с целенаправленным организационным поведением (Кранц, 2021).

Вывод эмпирической части исследования

В ходе эмпирической части проведено исследование организации с высоким показателем выгорания сотрудников. Была рассмотрена структура организации; изучены внешний и внутренний контекст, особенности рынка, где работает компания, история организации, организационные факторы, приводящие к выгоранию сотрудников, организационные последствия выгорания. Были проведены индивидуальные интервью с выгоревшими сотрудниками компании и произведен анализ результатов этих интервью.

Респонденты также прошли тест на выгорание FADE от «Экопси». На основании ответов тест FADE формирует отчет, отображающий результаты, из которых мы узнаем не только уровень профессионального выгорания сотрудника, но также какие из его рабочих потребностей находятся в зоне неудовлетворенности. Тест оценивает компоненты выгорания и его причины. С помощью теста было измерено четыре компонента выгорания: недовольство условиями (неудовлетворенность условиями работы), отстраненность от организации (безразличие или негативное отношение к организации), эмоциональная усталость (чувство истощения, желание заниматься чем-то другим), формализм (формальное отношение к своим задачам). На основании результатов теста сформирован

график, отображающий уровень удовлетворенности рабочих потребностей сотрудника и уровень значимости каждой из них для него. Выявлены потребности, которые значимы, но не удовлетворены.

В результате анализа проведенной работы были выявлены последствия выгорания сотрудников, отразившиеся на производительности и репутации организации, а также возможные организационные факторы, влияющие на возникновение выгорания у сотрудников.

В ходе проведения и анализа интервью удалось рассмотреть, как внутренний конфликт влияет на возникновение выгорания.

Клиентский кейс 1 показал, как, реализуя свою внутреннюю нехватку в любви и принятии, клиентка формирует идеальный образ себя и через служение и удовлетворение потребностей значимого другого стремится наполнить свой внутренний дефицит. Столкнувшись с обесцениванием значимого другого, она теряет свою идентичность, вследствие чего возникает чувство внутренней пустоты и истощения.

В клиентском кейсе 2 удалось увидеть у клиента сильное, но неудовлетворенное желание признания со стороны авторитетных других, при этом он считал, что другие ожидают от него совершенства. Чтобы получить признание, он стремился к тому, чтобы выполнять свою работу идеально. Но в то же время ощущал, что авторитеты не верят в его профессиональную компетентность. И чем больше его хвалили, тем больше он ощущал собственную недостойность и неэффективность и тем больше старался достичь идеала. В итоге эта гонка за идеальным образом себя привела к чувству истощения и последующему снижению производительности и вовлеченности.

Эмпирическое исследование согласуется с теоретическими выводами о том, что для эффективной работы с выгоранием необходимо понимание бессознательных аспектов индивидуальных, групповых и социальных процессов. Бессознательные процессы могут значительно воздействовать на производительность организации, а также на эмоциональное и психологическое состояние ее сотрудников, в том числе на возникновение выгорания сотрудников. А также становится понятно, что индивидуальные и организационные процессы неразрывно связаны.

Заключение

В данной статье были исследованы существующие психоаналитические концепции выгорания. Во многих теоретических концепциях принимается какой-то один главный аспект выгорания. Анализ разных точек зрения на выгорание, а также анализ интервью выгоревших специалистов приводят нас к важному выводу, что есть различные динамические процессы, вызывающие выгорание, и схожие симптомы могут говорить нам о разной динамике его возникновения.

Ограничивая анализ возможных причин выгорания только организационной средой, мы можем столкнуться с ложными интерпретациями, которые могут увести от реальной причины выгорания. Выгорание возникает

в результате определенной совокупности организационных и личностных факторов, которые могут являться индивидуальными для каждого индивида.

Исследование психоаналитических аспектов выгорания и анализ эмпирического исследования дают нам понять, что в основе выгорания лежат проблемы формирования субъектности, которые приводят к кризису идентичности в интересующих взаимодействиях. Это говорит о том, что причины выгорания лежат не только в профессиональной плоскости. Психоаналитические концепции отражают глубинный аспект этого явления, связанный с конфликтом между сознательными потребностями и бессознательными стремлениями.

На основе этого психоаналитического анализа было сделано два важных вывода. Во-первых, выгорание следует понимать как проблему, возникающую во взаимоотношениях между субъектом и Другим и, таким образом, влияющую на идентичность субъекта. Во-вторых, терапевтические вмешательства должны быть направлены на проблему идентичности в отношениях субъект – Другой и особенно на ее повторение во время переноса.

В случаях эмоционального выгорания вмешательство и работа с выгоранием не должны сосредотачиваться исключительно на напряженности работы как таковой. Важно для клиента создать пространство, в котором возможно приобрести глубокое понимание системных факторов и бессознательных процессов, которые способствуют образованию выгорания.

После рассмотрения психоаналитических концепций выгорания и теорий в других направлениях психологии становится понятно, что результаты этих исследований не противоречат друг другу, а, напротив, во многом согласуются.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Кранц Дж.* (Анализ организационной культуры и рефлексивное пространство / Пер. с англ.: А. Гудкова, науч. ред. Е. Шаповалова // Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2021. Том II. № 2. С. 131–150.
2. *Фрейд З.* Введение в психоанализ. / Пер. с нем. Г. В. Барышникова. М.: АСТ, 2019. С. 608.
3. *Berger B.* (2000) Prisoners of Liberation: A Psychoanalytic Perspective on Disenchantment and Burnout among Career Woman Lawyers. *Journal of Clinical Psychology*, 665–673.
4. *Cooper A. M.* (1986) Some limitations on therapeutic effectiveness: The «burnout syndrome» in psychoanalysts. *The Psychoanalytic Quarterly*, 576–598.
5. *Cordes C. L., Dougherty T. W.* (1993) A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 621–656. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/254935115_A_Review_and_an_Integration_of_Research_on_Job_Burnout
6. *Farber B. A.* (2000) Treatment Strategies for Different Types of Teachers Burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 675–689. [Электронный ресурс]

- https://www.researchgate.net/publication/319317345_Treatment_strategies_for_different_types_of_teacher_burnout
7. *Firth H., McIntee J., McKeown P., Britton P. G.* (1985) Maslach Burnout Inventory: Factor structure and norms for British nursing staff. *Psychological Reports*, 147–150.
 8. *Fischer H. J.* (1983) A psychoanalytic view of burnout. In *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamon, 40–46.
 9. *Freudenberger H., Richelson G.* (1990) *Burn-Out: How to Beat the High Cost of Success*. New York: Bantam Books.
 10. *Grosch W. N., Olsen D. C.* (1994) When helping starts to hurt: A New Look at Burnout Among Psychotherapists. W W Norton & Co Inc, 189.
 11. *Hallsten L.* (1993) Burning out: a framework, in W. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis, 95–114. https://www.researchgate.net/publication/306203099_Burning_out_A_framework
 12. *Lacan J.* (1992) The Seminar of Jacques Lacan, Book VII, The Ethics of Psychoanalysis. Routledge, 352.
 13. *Maslach C., Jackson S. E.* (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 99–113. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
 14. *Maslach C., Schaufeli W.B.* (1993) Historical and conceptual development of burnout, in Schaufeli W.B., Maslach C. and Marek T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, Washington, DC, 1–16. [Электронный ресурс] <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>
 15. *Pines A. M., Yanai O. Y.* (2001) Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment counseling*, 170–184. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/264509235_Unconscious_determinants_of_career_choice_and_burnout_Theoretical_model_and_counseling_strategy
 16. *Vanheule S.* (2001) Burnout: Literature Exploration from a Clinical Psychology Perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 132–154. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/293028990_Burnout_literatuurexploratie_vanuit_een_klinisch_psychologisch_perspectief
 17. *Vanheule S.* (2002) Qualitative research and its relation to Lacanian psychoanalysis. *Journal for the Psychoanalysis of Culture and Society*, 336–342. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/237774835_Qualitative_Research_and_Its_Relation_to_Lacanian_Psychoanalysis
 18. *Vanheule S., Lievrouw A., Verhaeghe P.* (2003) Burnout and Intersubjectivity: A Psychoanalytical Study from a Lacanian Perspective. *Human Relations*. 321–338. [Электронный ресурс] https://www.researchgate.net/publication/241128282_Burnout_and_Intersubjectivity_A_Psychoanalytical_Study_from_a_Lacanian_Perspective

Psychoanalytic Aspects Of Emotional Burnout

M. Yu. Stavisskiy, A. V. Zakhariuta

Stavisskiy Mikhail Yu., Master of Business Administration, Master of Psychology, Master of Economics and Finance, psychoanalytically-oriented business consultant, supervisor, member of the Expert Council of the National Federation of Coaches and Mentors.

Zakhariuta Anastasiia V., Master of Psychology, psychoanalytically-oriented business consultant.

Emotional burnout is a popular concept in the modern world. To date, the main object of studying burnout has been its symptomatic side. As a rule, definitions are reduced to combining symptoms that arise in the context of work activity. This article presents the psychoanalytic aspects of burnout with a study of existing psychoanalytic concepts of burnout conducted. Based on the analysis of different points of view on burnout, as well as the analysis of interviews with burned-out specialists, we traced the causal dynamics of burnout in the relationship between one agent and another. There are various dynamic processes that cause burnout and similar symptoms can tell us about different dynamics of its occurrence. In the course of the study we came to an important conclusion that burnout occurs as a result of a certain set of organisational and personal factors that may be individual for each person. Psychoanalytic concepts reflect the deeper aspect of the phenomenon of burnout associated with the conflict between conscious needs and unconscious aspirations.

Keywords: emotional burnout, burnout, psychoanalytic aspects, psychoanalysis, psychoanalysis of organisations.