

УДК 159.9.22

Возрастная психология

КАК СОВЛАДАТЬ СО СТРЕССОМ И БЫТЬ УСТОЙЧИВЫМ К ЭМОЦИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ АРТИСТАМ СЦЕНЫ

Лебедева О. В., Сумина С. В.

В данной статье рассматриваются различные аспекты проблемы эмоционального выгорания с позиции отечественного и зарубежного опыта теоретико-экспериментальных исследований в области психологии. Особенности выгорания свойственны сотрудникам организаций, кому приходится взаимодействовать с другими людьми. Можно сказать, что эмоциональное выгорание является особенностью трудовой деятельности современного человека. В данной статье была рассмотрена специфика творческой профессии артиста сцены и факторы, которые оказывают влияние на эмоциональное выгорание творческих людей. В их числе профессиональная невостребованность, сложный процесс организации труда и различные моменты, связанные с подготовкой новых номеров и концертных программ. Также некоторые черты самой личности могут спровоцировать эмоциональное выгорание. Среди них нейротизм, демонстративность, повышенная тревожность и другие личностные проявления. Данные особенности творческой профессии становятся причиной стресса, к которому артисты малоустойчивы и зачастую не могут самостоятельно справиться с возникшими трудностями.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, творческий потенциал, акцентуации, терминальные ценности личности, творческая профессия.

HOW TO COPE WITH STRESS AND BE RESISTANT TO EMOTIONAL BURNOUT AS STAGE PERFORMERS

Lebedeva O. V., Sumina S. V.

This article examines various aspects of the problem of emotional burnout from the perspective of domestic and foreign experience of theoretical and experimental research in the field of psychology. Burnout features are typical for employees of organizations who have to interact with other people. It can be said that emotional burnout is a feature of modern man's work activity. This article examines the specifics of the creative profession of a stage artist and the factors that influence the emotional burnout of creative people. These include professional lack of demand, the complex process of labor organization and various issues related to the preparation of new numbers and concert programs. Also, some personality traits can provoke emotional burnout. Among them are neuroticism, demonstrativeness, increased anxiety and other personal manifestations. These features of the creative profession cause stress, to which artists are not resistant and often cannot cope with the difficulties themselves.

Keywords: emotional burnout syndrome, creativity, accentuations, terminal personality values, creative profession

Введение

Эмоциональное выгорание в современном мире является серьезной проблемой. Оно затрагивает представителей разных профессий. Однако, выбирая определенную сферу деятельности, сотрудник не способен самостоятельно оценить её влияние на психическое и физическое состояние. Различные исследования, направленные на изучение факторов эмоционального выгорания, свидетельствуют о том, что у сотрудника на данном жизненном этапе появляются трудности, имеющие отношение к эмоциональным расстройствам, тормозящим профессиональное и социальное функционирование. Важно своевременно диагностировать указанный синдром. Зачастую человек не осознает масштабы проблемы.

Целью проведенного нами исследования является анализ данных по проблеме проявления эмоционального выгорания у людей, работающих в творческой сфере.

Материалы и методы

В соответствии с поставленной целью основными задачами исследования стали: исследование особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у артистов, писателей, музыкантов и художников.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что синдром эмоционального выгорания имеет свою профессиональную специфику и у всех представителей творческой сферы выражается по-разному. Также существует ряд факторов, вызывающих эмоциональное выгорание.

Основным методом исследования является изучение литературы и других источников информации по теме статьи.

Результаты исследования

Последние исследования, проведенные исследовательской группой НАФИ, показали, что более 13 миллионов работающих россиян переживают эмоциональное выгорание. В одиннадцатой редакции Международной классификации болезней (МКБ-11) «эмоциональное выгорание» определено, как синдром, но его нельзя считать заболеванием и получить по этому основанию больничный лист. В своем постановлении Всемирная организация здравоохранения еще в 2019 году определила «эмоциональное выгорание» в качестве феномена, присущего профессиональной деятельности, который оказывает непосредственное влияние на здоровье трудящегося. Согласно МКБ-11, «эмоциональное выгорание – это синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен» [9, С. 91]. Понимая это «эмоциональное выгорание» можно выявить только в профессиональной и трудовой деятельности, и не зависит на другие жизненные сферы работника. Можно сказать, что сегодня складывается единая концепция и модель данного феномена, которая основана на систематическом экспериментальном его исследовании. Стартовой точкой принято считать работы социального психолога С. Maslach [13]. В отечественной психологии первым изучать этот феномен стал Б.Г. Ананьев [2]. Он ввел термин «эмоциональное сгорание», который отражает отрицательное явление, появляющееся у сотрудников, работающих в сфере «Человек-Человек» и имеющего связь с отношениями между людьми.

В настоящее время исследователи, психологи и ученые разработали единое понимание операциональной структуры синдрома эмоционального выгорания. Он понимается как профессиональный феномен, оказывающий влияние на физическое, эмоциональное и умственное истощение.

Можно выделить три основных характеристики синдрома: чувство истощения, потеря энергии, возросшее психическое дистанцирование человека от работы, негативное или циничное восприятие рабочих процессов, ощущение собственной неэффективности и потери чувства удовлетворения достигнутыми результатами труда.

Почему важно не игнорировать и вовремя выявлять эмоциональное выгорание сотрудников? Сегодня уже доказано, что выгорание сотрудников – это очень серьезная и растущая проблема, которая приводит к значительным потерям компаний и затрагивает один из ключевых ресурсов - человеческого капитала. Если сотрудник даже и не увольняется из-за выгорания, оно сказывается на исполнении ими своих обязанностей, степени вовлеченности в рабочий процесс, приводит к частому уходу на больничные, ухудшению атмосферы в трудовом коллективе. При этом синдром эмоционального выгорания может передаваться уже от подверженных ему работников к тем, кто ранее не испытывал его симптомов. Причины профессионального выгорания можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним можно отнести следующие: социально-экономические условия, чрезмерные нагрузки на работе, жесткие дедлайны, недостатки организации рабочего процесса, токсичный коллектив, плохие отношения с руководством, низкая заработная плата, несправедливость, порождаемая фаворитизмом, неодинаковым руководством к разным сотрудникам. К внутренним факторам относятся следующие причины: общее состояние тревожности, стресс, ощущение достигнутого потолка в карьере или профессиональном развитии, «возрастные» кризисы человека, отсутствие интереса к работе, особенности характера и темперамента человека.

Наиболее высокому риску выгорания подвержены представители профессий, связанных с постоянной работой в стрессовых условиях, со сложным функционалом, высоким уровнем ответственности, необходимостью принимать решения, способные повлиять на чье-либо здоровье или жизнь и нередко рутинными обязанностями. Среди них: врачи, социальные работники и сотрудники служб спасения, учителя, юристы, менеджеры. Чаще всего это миллениалы и зуммеры, наиболее устойчивыми к эмоциональному выгоранию поколение беби-бумеры [6].

Проведено мало исследований и недостаточно изучены творческие профессии. В качестве аргумента некоторые исследователи приводят однородную выборку по уровню в творческих коллективах. Представители творческих профессий подвержены синдрому эмоционального выгорания. Однако следует учитывать и свойства самой личности, которые имеют значительное влияние по сравнению с внешними факторами.

Изучение эмоционального выгорания у артистов началось достаточно давно, еще Б.Г. Ананьева читал курс лекций по психологии в Ленинградском театральном институте. Ему

удалось выявить специфику связи воздействия сценического искусства на слушателя и зрителя с точки зрения научной психологии, а также переосмыслить некоторые проблемы. В результате была опубликована статья «Опыт психологической системы К.С. Станиславского», опубликованной в 1941 году [2], которая стала первой большой научной работой по изучаемой проблематике. Автор систематизировал процесс сценического творчества на основе научной психологической теории.

Тем не менее вопросы эмоционального выгорания у артистов сцены мало исследованы. Отсутствуют комплексные разработки выявления факторов у творческих личностей. Кроме того, не изучены методы преодоления эмоционального выгорания. Артист достаточно давно имеет для общества значимую роль. В свою очередь, творческий человек воспринимает аудиторию и зрителей как большой эмоциональный выплеск. Иногда не допущенные эмоции от зрительного зала способствуют эмоциональному выгоранию. В качестве примера можно привести актера, полностью вовлекающегося в свою роль. Благодаря этому он получал удовольствие, но спустя время у него стал пропадать интерес к работе, которую раньше любил. В его жизни появилась рутина и ненависть к профессии, где надо «кого-то изображать и развлекать всяких дурачков».

Способы борьбы с выгоранием и опыт корпоративных практик международных компаний заключается в реализации следующих подходов: гибкий график работы, позволяющий концентрироваться на задачах, а не на определенных часах работы и менять обстановку, снижая тем самым уровень рутинности, финансовые компенсации расходов на заботу о здоровье, выплата за сотрудников кредитов на образование, «свободные от совещаний» или «свободные от звонков в зуме» дни, компенсация переработок дополнительными выходными, принудительная отправка сотрудников с симптомами выгорания в недельный отпуск, развитие системы мотивации и бонусов.

В России принято считать профессиональное выгорание психологической проблемой, которая (в отличие, например, от депрессии) не является основанием для отгулов или больничных [8]. Подходы российских компаний заключаются в том, что во многих из них сотрудников с точки зрения рисков выгорания не тестируют и уровень психологического благополучия работников не оценивается. Работник для того, чтобы получить поддержку от работодателя должен самостоятельно заявить о проблеме и ее диагностировать.

Все же те компании, которые признают данную проблему, применяют следующие меры профилактики: перевод работника на гибкий или гибридный график работы, проработка проблемы выгорания с корпоративными/приглашенными психологами или компенсация расходов на психолога, внедрение системы «pay-on-demand», когда сотрудник может получить заплату в удобное для него время, образовательные программы для расширения

возможностей карьерного роста персонала, развлекательные мероприятия, связанные с физической активностью, привлечение сотрудников к реализации социально-благотворительных проектов для усиления чувства нужности, применения принципов тайм-менеджмента при постановки и распределения задач.

Вызывающую интерес концепцию предлагает М. Буриш. Он выдвинул теорию, согласно которой, синдром выгорания проходит через некоторые стадии. В начале деятельности можно предположить, что у сотрудника имеется воодушевление по поводу выполнения трудовых обязанностей. Однако, когда синдром эмоционального выгорания начинает развиваться, появляются усталость, разочарование, происходит снижение интереса к профессиональной деятельности.

Первая фаза, по М. Буришу, предупреждающая. Она включает в себя две стадии. Для первой характерны чрезмерная активность, сотрудник сильно погружается в работу. В следствие этого происходит отказ от социальных контактов и даже игнорирование других сфер жизни. Для второй стадии характерны истощение, бессонница и непроходящая усталость. Также происходит снижение собственного участия. Оно состоит из пяти первичных диагностик. Первая проявляется в снижении участия к коллегам, клиентам и пациентам. Снижается восприятие в положительном ключе от коллег. В случае необходимости оказания помощи, сотрудник переходит к контролирующей позиции. Также для этой стадии характерно перекладывание вины за собственные промахи и неудачи на других людей и отсутствие гуманного подхода к окружающим. Вторая, связана с отсутствием эмпатии и безразличием к людям. Это приводит к игнорированию рабочего графика и нежеланию выполнять текущие обязанности. Сотрудник считает, что окружающие его используют. Возникает зависть и потеря жизненного идеала.

Третья включает в себя эмоциональные реакции в виде депрессии, для которой свойственны чувство вины, страха, апатия и изменения настроения. В этот период может проявиться и агрессивность. Начинаются обвинения, появляются защитные установки, подозрительность, конфликтность и нежелание идти на компромиссы. Четвертая фаза выражается в деструктивном поведении, которая проявляется в трех сферах: интеллектуальной, мотивационной и эмоционально-социальной. Для первой характерны снижение концентрации внимания, отсутствие изображения и сложность выполнять трудные задания. В мотивационной сфере снижается эффективность, отсутствует инициативность и появляется деструктивность. Что касается эмоционально-социальной сферы, то здесь происходит избегание контактов вне рабочего времени, возникают одиночество, скука и безразличие.

Пятая фаза характеризуется снижением иммунитета и психосоматическими реакциями. В качестве примера можно привести расстройства ЖКТ, головные боли, неспособность расслабиться. Также усугубляется зависимость от вредных привычек. Сотрудник может пить больше кофе, курить и даже употреблять алкоголь.

На шестой фазе наступает разочарование и появляются отрицательные жизненные установки. Человек начинает испытывать экзистенциальное отчаяние, чувство беспомощности и бессмысленности жизни.

Обсуждение и заключение

Профессиональному выгоранию подвержен любой человек, который трудится в творческой сфере, где есть повышенная нагрузка на эмоциональную сферу. Речь идет об артистах сцены, писателях, музыкантах и художниках. Существует ряд факторов, вызывающих профессиональное выгорание у артистов сцены. Они связаны с высокой нагрузкой на работе, нехваткой времени, частыми выступлениями перед зрителями, особенно, когда не испытывают одобрения с их стороны. Также частыми причинами являются неполные залы на выступлениях, непонимание со стороны руководства, неудовлетворенность материальным вознаграждением и так далее.

Изучение профессионального выгорания важно для любой профессии, но особенно данный феномен оказывает влияние на артистов сцены, ведь от их эмоционального настроения заряжается публика и происходит эмоциональная разрядка зрителей. Профессиональное выгорание может стать причиной плохого самочувствия, принести неудовлетворённость работой, вызвать ухудшение здоровья, уменьшить мотивацию и снизить эффективность работы.

Необходимо изучать данный феномен не только с целью выявления личностных характеристик, стажа, возраста, условий труда, но также нужно иметь в виду специфику направленности артиста. Для этого необходимо тщательно изучать профессиональное выгорание, психологические факторы и личностные характеристики. Это позволит разработать профилактику для предупреждения эмоционального выгорания. Также с помощью исследований необходимо изучать факторы, влияющие на формирование выгорания. Следует помнить, что последствия выгорания могут стать причинами психосоматических заболеваний и могут негативно влиять на все сферы жизни человека.

Список используемой литературы

1. Ананьев Б.Г. О проблеме современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
2. Ананьев Б.Г. Опыт психологической трактовки системы К.С. Станиславского // Записки Ленинградского театрального института. Л., 1941. С. 22-40.

3. Вараева Н.В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость». М.: ФЛИНТА, 2013. 53с.
4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 336 с.
5. Воробьева М.А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: автореф. дис. ... к. псих. н.: 19.00.07 / Марина Анатольевна Воробьева. Екатеринбург, 2008. 23 с.
6. Исследование: миллениалы выгорают на работе сильнее, чем любое другое поколение [Электронный ресурс] // Новости. 23 декабря 2021. URL: <https://incruussia.ru/news/millennialy-vygorayut/> (дата обращения: 01.12.2023).
7. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 330 с.
8. «Сгорел на работе»: как в мире с синдромом выгорания [Электронный ресурс] // РБК Тренды. 24 марта 2022. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/6213d8ef9a79474b8b963aba> (дата обращения: 01.12.2023).
9. Федорцова С.С., Ковярова В.А. Эмоциональное выгорание среди представителей профессиональной группы медицинские работники // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2021. № 1. С. 91–97.
10. Gallup's Perspective on Employee Burnout: Causes and Cures. Gallup, Inc. 2019.
11. Freudenberger H.J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, 1974. Vol.30.P.159-165.
12. Maslach C. Burned-out. Human Behavior, 1976. Vol. 5(9). P.16-22.
13. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981. Vol. 2. P. 99–113.

Лебедева Оксана Валерьевна, доктор психологических наук, доцент, профессор, НГПУ им. К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: lebedeva-oksana.nn@yandex.ru, тел. 89056612643

Сумина Светлана Владимировна, магистрант НГПУ им. К. Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: svetlanass.sumina@yandex.ru, тел.89101458245

Lebedeva Oksana Valerievna, Doctor of Psychology, associate professor, professor NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: lebedeva-oksana.nn@yandex.ru

Sumina Svetlana Vladimirovna, master student, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: svetlanass.sumina@yandex.ru