

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.04.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Профилактика эмоционального выгорания как состояния, негативно сказывающегося на жизнедеятельности методом психодрамы.

Обучающийся

Е.Н.Антонова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.пед.н О.П. Денисова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы изучения эмоционального выгорания	8
1.1 Понятие и сущность эмоционального выгорания	8
1.2 Факторы, влияющие на начало эмоционального выгорания	13
1.3 Современные методы профилактики эмоционального выгорания применяемых в профессиональной деятельности психолога.....	20
1.4 Последствия эмоционального выгорания для жизнедеятельности человека.....	21
Глава 2. Психодрама как метод профилактики эмоционального выгорания.....	23
2.1 Основные принципы и техники психодрамы	23
2.2 Возможности психодрамы в профилактике эмоционального выгорания.....	26
Глава 3. Экспериментальное исследование эмоционального выгорания как состояния, негативно сказывающегося на жизнедеятельности методом психодрамы.....	29
3.1. Методическое обеспечение и организация исследования.....	29
3.2. Результаты первичного обследования эмоционального выгорания как состояния, негативно сказывающегося на жизнедеятельности	31
3.3. Структура метода психодрамы.....	40
3.4. Оценка эффективности метода психодрамы	51
Заключение	65
Список используемой литературы	67
Приложение А	73
Приложение Б.....	78

Введение

Эмоциональное выгорание это все чаще встречающееся явление, которое обсуждается как в научной среде, так и в обществе в целом. В условиях увеличения информационных потоков и все более быстрым темпом жизни, высоким уровнем непредсказуемости событий, высокой конкуренцией нагрузка на психику и выносливость человека становится всё более значимой. Постоянный стресс, перегрузки и недостаток времени и ресурсов для восстановления, духовная инфляция и отсутствие грамотной системы поощрения, невозможность жить согласно своим биоритмам приводит к эмоциональному выгоранию. Это состояние описывается физическим, эмоциональным и психическим истощением, которое постепенно накапливаясь, приводит к разрушительным последствиям для полноценной жизнедеятельности индивида.

На данный момент времени эмоциональное выгорание активно исследуется, как и способы профилактики его возникновения. Исследования показывают, что эмоциональное выгорание затрагивает не только людей разных профессий и возрастов, но и такую сферу как материнство.

Особенно уязвимы те, кто работает в контексте отношений «человек–человек», так как в этом случае традиционно высокая степень эмоциональных и стрессовых нагрузок, связанная с различными человеческими реакциями и необходимостью наличия высокого уровня эмоционального интеллекта у принимающей стороны, развитие которого в данный момент времени в связи с уплощением механизмов домашнего воспитания осложнено, а школах этому не учат. Высокий риск возникновения эмоционального выгорания в таких отраслях как медицина, образование, социальная работа, сфера обслуживания и семейные отношения.

Одним из перспективных методов профилактики выгорания является психодрама, так как этот метод основан на ролевом взаимодействии участников и использует театральные техники, что позволяет участникам

освоить новые модели коммуникации, осознать свои эмоции, переработать внутренние и внешний конфликты в условиях доброжелательной атмосферы, принятия и взаимопомощи, создаваемых в групповой работе, что позволяет снизить уровень стресса и восстановить эмоциональный баланс. Психодрама ставит акцент на взаимодействии участников между собой, активно вовлекает в процесса, что делает перспективным исследования её эффективности при профилактики эмоционального выгорания.

Психодраматические сессии могут проходить как в группах, непосредственно психодрама, так и индивидуально в рамках монодрамы, это позволяет адаптировать подход к непосредственным нуждам индивида.

Актуальность и научная значимость настоящего исследования состоит в том, что в современном обществе, где уровень стресса и эмоциональной нагрузки на людей постоянно растёт, эмоциональное выгорание затрагивает не только профессиональную деятельность, но и качество жизни в целом, оказывает влияние на семью, через родителей влияет на детей, а значит и на будущее общества в целом. В рамках работы будут рассмотрены теоретические основы феномена эмоционального выгорания и психодрамы, что позволит учесть возможности применения метода к профилактике эмоционального выгорания.

Объект исследования: эмоциональное выгорание как отрицательное состояние, которое оказывает вредоносное влияние на жизнедеятельность индивида.

Предмет исследования: метод психодрамы, который апробируется в качестве инструмента для профилактики эмоционального выгорания как состояния негативно сказывающегося на жизнедеятельности .

Цель исследования: проанализировать эффективность психодрамы как метода профилактики эмоционального выгорания, а также разработка профилактической программы тренинга для дальнейшей рекомендаций его психологам, работающим с данной проблемой.

Гипотеза исследования состоит в том, что предположительно психологическая профилактическая программа, основанная на методах психодрамы, поможет разработать эффективную стратегию адаптации через ролевое взаимодействие в ситуациях, способствующих возникновению эмоционального выгорания.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи исследования:

- произвести анализ теоретической литературы по проблеме эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологической литературе;
- оценить наличие эмоционального выгорания у участников;
- разработать и опробовать профилактическую программу с использованием метода психодрамы для профилактики эмоционального выгорания у участников;
- полученные результаты оценить и сделать выводы в соответствии с целью исследования.

Теоретико–методологическую основу исследования составили: научные взгляды на проблему В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, С.Л. Рубинштейна, Маслач К. Использовалась современная научная литература, первоисточники, монографии, научные статьи, аналитические исследования и обзоры в современной психологии в области изучаемой научной проблемы.

Базовыми для настоящего исследования явились также: литература по психодраматической психотерапии Я. Морено, П.К. Келлермана, М. Кипниса, Г. Лейтса, К. Йорда, А. Шутценбергер.

Методы исследования:

- метод теоретического анализа научной литературы;
- психодиагностические методы исследования;
- опросник профессионального выгорания Маслач, МВІ/ПВ (общий), Авторы: К. Маслач, С. Джексон (1986), Адаптация: Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова (2001);

- шкала профессионального стресса;
- интегральная удовлетворённость трудом;
- количественные и качественные методы исследования
- математико–статистические методы исследования.

Опытно–экспериментальная база исследования: исследования производились на клиентской базе Индивидуального Предпринимателя Белоконь Марта Павловна, г.Москва. В исследовании приняли участие 40 испытуемых в возрастном интервале от 20–ти до 40 лет. Участие производилось в добровольном порядке с соблюдением этических принципов работы психолога и сохранением конфиденциальности.

Научная новизна исследования заключается в:

- использование метода психодрамы в профилактике явлений эмоционального выгорания в жизнедеятельности человека.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- систематизация факторов и последствия эмоционального выгорания на жизнедеятельность человека;
- возможности психодрамы в профилактике эмоционального выгорания.

Практическая значимость исследования в возможности применения методов психодрамы опробованных в программе для профилактики эмоционального выгорания при оказании помощи людям находящимся в зоне риска высоких эмоциональных нагрузок.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались объективными и достоверными методами и методиками:

- метода теоретического анализа состояния проблемы на данный момент;
- психодиагностических методов практического исследования;
- количественного и качественного методов анализа данных;
- математико–статистических методов исследования достоверности полученных результатов

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в:

- разработке плана исследования;
- осуществлении теоретических и экспериментальных задач работы;
- сборе психодиагностических данных;
- разработке и применения программы профилактики эмоционального выгорания методом психодрамы.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались на следующих конференциях:

- психодраматической конференции ;
- научно–методических семинарах по результатам исследования. □

На защиту выносятся:

- эмоциональное выгорание отрицательно влияет на жизнедеятельность личности, снижает качество жизни;
- своевременная профилактика эмоционального выгорания и организация психологической помощи будет способствовать поддержанию активности человека и сохранению его психологического здоровья;
- при использовании методов психодрамы, появляется возможность в безопасных условиях выразить и творчески преобразовать деструктивные внутриличностные конфликты, попробовать новые способы и модели поведения в рамках психокоррекционной группы позволит уменьшить скорость развития эмоционального выгорания.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трёх глав (разделов), заключения, содержит 14 рисунков, 13 таблиц, список использованной литературы (41 источников), 2 приложения. Основной текст работы изложен на 75 страницах.

Глава 1. Теоретические основы изучения эмоционального выгорания

1.1 Понятие и сущность эмоционального выгорания

Эмоциональное выгорание – это комплексное состояние, которое сопровождается физическим, эмоциональным и психическим истощением, которое возникает в следствии продолжительного стресса и перегрузки, особенно в эмоциональной сфере. Это явление стало особенно актуальным в последние десятилетия, когда информационная и сенсорная перегрузка все возрастает, в следствии чего реакции притупляются.

Эмоциональное выгорание затрагивает людей в тех сферах, где присутствует высокий уровень стресса, не только таких как медицина, образование и социальные услуги, но практически во всех областях, в том числе и в такой сфере как детско–родительские, семейные отношения. Если изначально эмоциональное выгорание относилось к профессиональным сферам «человек–человек», то на сегодня оно уже не ограничивается социальными и коммуникативными должностями. Так как травмирующие ситуации, приводящие к повышению стресса и накоплению негативных эмоций могут возникнуть в любой сфере деятельности, не зависимо от того рабочий это коллектив или семья [9].

«Г. Фреденбергер работал волонтером–психиатром в альтернативном центре здоровья «Свободная клиника», где вместе с другими идеалистически настроенными добровольцами занимался лечением молодых людей, страдающих от наркотической зависимости. Он наблюдал большое количество своих коллег, которые испытывали постепенно развивающееся эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Данный процесс протекал около года и сопровождался рядом симптомов в сфере физического здоровья и в интеллектуальной сфере. Для обозначения подобного состояния умственного истощения им был использован термин

«выгорание», ранее употребляемый в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков.» [2].

Термин прижился, но есть мнения, что выгорание порождает ассоциацию с костром или камином, и ближе к сути процесса термин «опустевшая батарейка», так как расходуется больше энергии, чем заложено.

Там где много проблем, сложностей, трудные клиенты и пациенты приходится тратить много психоэмоциональных сил и не всегда получается полноценно восстановиться. Приходится больше отдавать, а взять нигде, дома в семье тоже надо отдавать. Не случайно, одна из больших работ по теме выгорания получила название «Выгорание – плата за сочувствие» (Maslach С., 1982) [41]. На данный момент времени наибольшую известность приобрели следующие модели эмоционального выгорания:

- трёхкомпонентная модель К. Маслач и С. Джексона и опросник МВІ (1986 г.).

- однокомпонентная модель Pines и опросник ВМ (А. Pines и Е. Aronson) (1988 г.).

- на основе теории стресса и общего адаптационного синдрома В.В. Бойко (1996 г.)

Трёхкомпонентная модель Маслач К. и Джексона С. Эмоциональное выгорание в этом подходе рассматривается как результат воздействия длительного стресса связанного с профессиональной коммуникацией и состоит из следующих факторов:

- эмоциональное истощение (индивидуальный компонент),
- деперсонализация (межличностный компонент),
- редукция достижений (компонент самооценки).

Эмоциональное истощение – это состояние характеризуется чувством истощения, которое может проявляться как на уровне тела, как физическая усталость, так и на психоэмоциональном уровне, как эмоциональная опустошённость. Люди, испытывающие выгорание, часто чувствуют себя перегруженными и неспособными справиться с требованиями выдвигаемыми

работой или жизнью. Например, человеку все труднее вставать по утрам и идти на работу, это говорит о том, что организм включил режим энергосбережения, затем возникает раздражение на привычные, постоянные действия. Вначале это отрицание собственной деятельности, не хочу заниматься тем, чем я обычно занимался. Лень становится в очередь в метро, лень садиться в автобус или заводить собственную машину, а потом начинает раздражать сама мысль о том, что нужно идти на работу, но человек все таки приходит на работу, начиная работать втягивается в процесс и начинает чувствовать себя лучше, но раздражение продолжает копиться.

Негативное эмоциональное реагирование начинает распространяться на ближайшее окружение в рамках профессиональной деятельности. Уборщица раздражает, начальник вызывает в кабинет, все это вызывает стрессовые реакции, порождает тревожные мысли. Любое действие направленное на сотрудника начинает восприниматься как негативное. Всё вокруг кажется враждебным. В начале эмоционального выгорания индивид ощущает накал, ярость, гнев – одним словом горит.

Потом накал начинает резко падать. Всё становится одинаковым, нет эмоциональных реакций, остаётся механическое выполнение действий. За пределами профессиональной деятельности в рамках истощения появляется негативное отношение к друзьям, знакомым, родственникам. Этот процесс иногда совпадает по времени с эмоциональным истощением относительно основной деятельности, иногда это это может быть не синхронно, то есть работа вызывает чувство апатии или отчуждённости, но при этом эмоциональный фон к близкому кругу сохранен. А иногда этот процесс происходит параллельно, когда нежелание идти на работу совпадает с нежеланием идти домой после неё.

Деперсонализация. Появляются цинизм и дистанцирование от работы и коллег, что проявляется в негативном отношении к своим обязанностям, снижении интереса к работе, а так же в агрессивном поведении по отношению к окружающим. Это негативная, циничная, чрезмерно отстранённая реакция в

общении с другими людьми. Когда эмоциональной реакции на людей затруднена, включается шизоидный механизм адаптации это структурированное, логичное, механическое реагирование благодаря чему удаётся сохранить и обезопасить свои реакции. Даются формальные трактовки действий, вешаются ярлыки и чёткие инструкции как себя вести. Нет гибкого реагирования на развитие событий, которое в жизни может быть разнообразно и многогранно, все сводится к одному экономному заученному маршруту. Деперсонализация сужает вариативность до минимума. Сначала с этим сталкиваются клиенты, пациенты, сотрудники. Далее деперсонализация начинает распространяться на ближайшее окружение друзей, знакомых, родных и первый, кто страдает – это семья. Начинают концентрироваться на недостатках партнёра, детей, возникает ощущение что родные мало делают для индивида. Начинаются фразы, которые унижают, оскорбляют, начинаются претензии и придирки. И семья начинает от этого страдать. Далее, начинают страдать друзья, нет сил поддерживать социальные контакты. Количество общения резко снижается, остаётся только в рамках работы и необходимости. Друзья, знакомые, игры, увлечения, хобби, велосипед, здоровье, фитнес, это всё уходит куда-то потому, что есть работа, которую важно выполнить.

Редукция достижений – ощущение своей неэффективности, и как следствие, снижение самооценки. Люди, испытывающие это состояние, могут сомневаться в своих способностях и обесценивать достигнутые результаты, попадая в «заколдованный круг», который ещё больше усиливает истощение. Один из механизмов реагирования на этом этапе альтруизм – настолько хочется эмоционального вознаграждения, что индивид готов работать даже не за деньги, а за похвалу, но похвала редуцирована, поэтому получается замкнутый цикл, попытки работать все больше, что бы восполнить эмоциональный дефицит, но при этом идёт все большая потеря сил. И вот это в совокупности: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений складывается в то, что мы называем эмоциональным выгоранием [5].

Однокомпонентная модель Pines. Эта модель интересна тем, что не ограничивается применением термина эмоциональное выгорание только к помогающим профессиям, указывает на ряд других областей жизнедеятельности человека, такие как супружеские отношения [38] и рассмотрении эмоционального выгорание наступившего в следствии политических конфликтов [37].

В модели все рассматривается вокруг одного компонента, собственно истощения, которое возникает на физическом, эмоциональном и когнитивном уровне. Согласно этому подходу выгорание ни что иное, как следствие длительного пребывания в эмоционально перегруженных ситуациях [39].

Авторы отошли от концепции, которая рассматривала выгорание как синдром, который сопровождается такими симптомами как снижение самооценки, порождающий ощущение безнадежности, тупика или ловушки, отсутствием энтузиазма. Так как ни один из этих симптомов не привязан только к профессиональной деятельности, то опросник можно использовать для оценки выгорания в любой другой области [41].

Модель основанная на Теории стресса и общего адаптационного синдрома В. В. Бойко. В отечественной психологии широкое распространение получил подход В. В. Бойко (1996 г.) в основе которого лежит теория стресса. Согласно этой концепции эмоциональное выгорание – это личностный механизм защитного поведения, основанный на полном или частичном избегании выражения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Это профессиональная деформация личности, возникающая под воздействием таких внешних факторов как:

- хронически напряжённая психоэмоциональная деятельность;
- дестабилизирующая организационная деятельность;
- повышенная ответственность за исполняемые функции и операции;
- неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности.

И внутриличностных факторов:

- склонность к эмоциональной ригидности;
- интенсивная интериоризация;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности;
- нравственные дефекты и дезориентация личности.

По В. В. Бойко эмоциональное выгорание это динамический процесс, возникающий как и стресс по определенным фазам [5]:

- I фаза: «напряжение» включает в себя такие симптомы как переживание психотравмирующих ситуаций, неудовлетворённость собой, тревога и депрессия;

- II фаза: «резистенция» неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, когда взаимодействие с партнёром выстроено по принципу хочу–не хочу (капризность), контакт выстраивается в зависимости от настроения, а не пользы делу. Эмоционально–нравственная дезориентация сопровождается навешиванием ярлыков, таким людям нельзя сочувствовать и т. д. Редукция профессиональных обязанностей – попытка снизить количество задач, которые связаны с эмоциональными затратами.

- III фаза: «истощение» проявляется как эмоциональная отстранённость, когда всем видом демонстрируется безразличие к людям, дефицит эмоционального реагирования, деперсонализация, психосоматически и психовегетативные нарушения [23].

Созданная В. В. Бойко методика диагностики эмоционального выгорания наиболее известна и часто используется в отечественной психологии для отслеживания выгорания связанного с рабочим стрессом.

1.2 Факторы, влияющие на начало эмоционального выгорания

В целом факторы, влияющие на возникновения эмоционального выгорания можно разделить на две основные категории:

– организационные факторы, такие как, например, нарушение баланса работы и отдыха, эмоциональные нагрузки, зависимость от руководства на работе, ролевая неопределённость, ощущение несправедливости, отсутствие достаточной социальной поддержки.

– индивидуальные факторы, такие как, например, личностные черты работника, стратегии преодоления трудностей, социально–демографические переменные.

Нарушение баланса работы и отдыха. Нарушения графика труда, задержки и переработки, требующие постоянных дополнительных усилий и не позволяющие соблюдать баланс между работой и отдыхом что приводит к физиологически и психологические потери.

Например, работа по сменам, в ночное время, большое количество сверхурочных часов является, не нормированный рабочий день, нарушение границ, когда есть необходимость постоянно 24/7 быть на связи, все это является мощными факторами способствующими развитию выгорания. Эти факторы связаны с такими симптомами как нарушение сна, проблемы с сердцем, психосоматическими жалобами на здоровье, а так же повышенным риском возникновения несчастных случаев [35].

Эмоциональные нагрузки – это необходимость управлять чувствами и проявлять эмоций для соответствия требованиям и ожиданиям работодателя. Так же к этим нагрузкам можно отнести анализ и принятие решений с точки зрения какие эмоции показывать, независимо от того, что индивид ощущает на самом деле, например, симпатия к клиентам, которой на самом деле нет, а также подавление негативных эмоций, которые ощущаются, но не имеют права быть выражены из за соображений лояльности и выгоды организации, деловой и общепринятой этики [35]. Демонстрации положительных эмоций вынужденная мера, так как благожелательность консультанта влияет на чувства клиентов и конечные результаты в сфере услуг.

Эмоциональные нагрузки вырастают в профессиях типа человек–человек, такие как:

Учителя, которые должны проявлять теплоту и сострадание к ученикам, что создаёт дополнительную эмоциональную нагрузку [32].

Работники по уходу за детьми, а так же матери, которые обязаны поддерживать позитивное эмоциональное состояние детей, а для этого они должны быть позитивно настроены сами.

Медработники, от которых ожидают сочувствия и поддержки пациентам.

Полицейские: которые должны действовать спокойно, контролировать свои эмоции в стрессовых ситуациях.

Государственные служащие, их нагрузка в том, что они должны оценивать эмоциональное состояние граждан и реагировать соответствующим образом. Факторы, влияющие на эмоциональную нагрузку, включают:

Социальные, профессиональные и организационные нормы: Например, в магазинах с высокой загруженностью ожидается больше негативных эмоций, чем в магазинах с небольшим клиентским потоком. Эмоциональная нагрузка вредна для здоровья сотрудников, особенно если они выражают эмоции, не соответствующие их чувствам. Для профилактики эмоционального выгорания необходимо развивать эмоциональный интеллект, чтобы эффективно управлять своими эмоциями и сохранять работоспособность.

Эмоциональная нагрузка является неотъемлемой частью многих профессий и требует внимательного отношения к управлению эмоциями для достижения профессиональных и личных целей.

Зависимость от руководства на работе. Ограниченная свобода действий на работе при выполнении задач, а также невозможность влиять на решения, влияющие на работу, необходимость строго следовать инструкциям руководства, жёсткая дисциплинарная политика организации увеличивают риск эмоционального выгорания. И наоборот, когда работники могут действовать более свободно при выборе пути для решения поставленной задачи и контроля над своей работой, наблюдается более низкий уровень выгорания и более высокий уровень профессиональной самореализации [35].

Несколько исследований показали, что чем больше свободы действий и выбора при осуществлении рабочих задач, тем ниже уровень выгорания [36].

Ролевая неопределённость. Когда работник сталкивается с отсутствием чёткого понимания чего от него ожидают, границы его рабочей миссии размыты (ролевая неоднозначность) или различные задачи и требования, которые необходимо выполнить, противоречат друг другу возникает ролевой конфликт и это повышается уровень выгорания, как своеобразное «короткое замыкание» от столкновения взаимоисключающих себя задач [27].

Ощущение несправедливости. Согласно теории справедливости люди рассматривают и оценивают свои возможности в рамках зависимости от факторов вознаграждения, цены и своего вклада. Они ожидают справедливых взаимоотношений, при которых то, что они вкладывают и получают от процесса взаимоотношений, пропорционально вкладываемому и получаемому другими индивидуумами. Есть ситуации в которых индивид считает, что вкладывает в своих партнёров, клиентов, больше, чем получает в ответ в форме благодарности или материального вознаграждения. И в этом плане поддержание справедливости уменьшает вероятность возникновения симптомов выгорания [33].

Отсутствие достаточной социальной поддержки. Важными причинами выгорание является отсутствие социальной поддержки со стороны коллег и особенно руководителей, конфликты внутри коллектива. Так же вероятность выгорания выше среди тех, социально изолирован, по сравнению с теми, кто хорошо или хотя бы средне интегрирован в социальную жизнь, у кого крепкие дружеские, семейные связи. Отсутствие социальной поддержки на работе со стороны коллег или руководителей, а также внутренние конфликты между коллегами считаются важными причинами выгорания. Напротив, было обнаружено, что социальная поддержка тормозит этот синдром [30].

Индивидуальные факторы – это индивидуальные особенности человека, которые делают его особенно уязвимым к эмоциональному выгоранию.

Личностные черты. То как личность воспринимает окружающий мир людей, рабочую или семейную обстановку, каким образом реагирует на рабочие и прочие требования жизни влияет на развитие эмоционального выгорания.

Например, черты личности, изложенные в модели «Большой пятёрки» (экстраверсия, невротизм, доброжелательность, добросовестность и открытость опыту) в значительной степени, влияют на жизнестойкость и стрессоустойчивость [24].

Модель личности «Большая пятёрка» рассматривает пять основных черт личности:

Экстраверсия – общительность, уверенность в себе, активность, энергичность и доминантность. Люди с высокой экстраверсией часто общительны, любят быть в центре внимания и имеют много друзей.

Доброжелательность – отзывчивость, дружелюбие, чувствительность и мягкосердечность. Люди с высокой доброжелательностью обычно заботливы, эмпатичны и стремятся к гармонии в отношениях. Доброжелательность как личностный фактор защищает от выгорания, более приятные в общении работники, как правило, испытывают меньше негативных эмоций, чем их более «колючие» коллеги

Сознательность – ответственность, организованность, практичность и зависимость. Люди с высокой сознательностью обычно дисциплинированы, пунктуальны и стремятся к достижению целей, и это снижает вероятность возникновения выгорания.

Невротизм (эмоциональная нестабильность) – Тревожность, склонность к негативным эмоциям, подверженность беспокойству и страхам. Люди с высоким уровнем невротизма часто испытывают стресс, беспокойство и могут иметь перепады настроения. Обнаружена положительная корреляция невротизма с выгоранием. Поэтому люди с меньшей эмоциональной стабильностью будут чаще страдать от выгорания.

Открытость опыту – широта интересов, развитое воображение, любознательность и артистичность, также оказывает защитное воздействие от выгорания, так как она положительно связана с профессиональной эффективностью и отрицательно связана с деперсонализацией.

Локус контроля зависит от степени веры человека в какой мере он контролирует события и свою жизнь (интернальный локус контроля), и в какой степени они считают, что события в их жизни происходят из–за внешних причин, таких как случайность или решения других людей (экстернальный локус контроля), иначе говоря, в какой мере они берут на себя ответственность за происходящее с ними и их жизнью [40]. В этом случае считается, что чем сильнее экстернальный локус контроля, тем выше вероятность развития выгорания, особенно если речь идёт о столкновение с новыми ситуациями или фактором неопределённости. Иначе говоря, локус контроля это вектор поведения личности направленный либо на перекладывание ответственность за результаты деятельности на самого себя, либо на внешние факторы. Интернальный локус контроля, при котором личность берет ответственность за эффективность собственной деятельности на себя, способствует предотвращению профессионального выгорания [22].

«В реальном, внешне наблюдаемом поведении интерналы производят впечатление достаточно уверенных в себе людей, тем более что в жизни они чаще занимают более высокое общественное положение, чем экстерналы, – как считают Дж. Дигман, Р. Кеттелл и Дж. Роттер» [40].

Модель поведения типа А обладает соревновательностью, импульсивностью, нетерпеливостью и агрессивностью и в целом считается неоптимальной для здоровья, так как такие люди находятся в постоянном ощущение аврала и стресса [5].

«Поведение типа А характеризуют постоянная мыслительная активность и психологическая напряжённость, отсутствие периодов внутреннего расслабления. Такие люди быстро ходят, едят, энергично

жестикулируют, много и быстро говорят, постоянно заняты каким–нибудь делом, практически не отдыхают» [19].

В результате стресса этот тип поведения сопровождается такими чувствами как подавленность, уныние, разочарование и это способствует развитию психофизического выгорания.

Стратегии преодоления трудностей. Пассивный, агрессивный или асоциальный характер стратегии преодоления кризисных ситуаций способствует развитию профессионального выгорания личности [21]. Такая модель поведения провоцирует возникновение таких факторов эмоционального выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация.

Касаемо ожиданий сотрудников от своей работы, они тоже связаны с эмоциональным выгоранием, чем выше ожидания от работы, тем больше уровень эмоционального истощения и деперсонализации.

Социально–демографические переменные. Обзоры исследований [28, 35] демонстрируют, что возраст, стаж, удовлетворённость работой влияют на эмоциональное выгорание. Профессиональный рост уменьшает степень эмоционального выгорания. В случае недовольства ростом по карьерной лестнице вероятность эмоционального выгорания увеличивается.

Влияние возраста на синдром эмоционального выгорания спорно. Есть связь между увеличением возраста и повышенным риском деперсонализации, хотя, с другой стороны, это может уравниваться чувством удовлетворения от карьерных достижений [31]. Гендерные отличия проявляются в том, что эмоциональное истощение и низкий уровень профессионального достижения, как правило, чаще встречаются у женщин, тогда как деперсонализация чаще встречается у мужчин. Так же замечено, что одинокие работники (особенно мужчины), более подвержены выгоранию по сравнению с теми, кто в семье. В случае женщин семья увеличивает риски эмоционального выгорания, так как работающие женщины обычно несут

ответственность за работу по дому, большая ответственность за воспитание детей, и соответственно они несут двойную нагрузку работа – дом.

1.3 Современные методы профилактики эмоционального выгорания применяемых в профессиональной деятельности психолога

По структуре предложенной ВОЗ профилактика любого явления делится на первичную, вторичную и третичную.

Первичная профилактика нацелена на снижение стрессогенных факторов и на тренировку стойкости человека к этим факторам. Информирование, разъяснение, предупреждение о самом явлении и создании благоприятной среды для адаптации сотрудников, школы материнства для молодых мам.

Вторичная профилактика, выявление тех сотрудников у которых появлялись первые признаки выгорания и направленное воздействие на них, на их отношения и индивидуальные ресурсы.

Третичная профилактика ориентирована на людей с серьёзным выгоранием. Цель снизить негативное влияние на трудовую и прочую деятельность.

Психологи применяют разные методы. Рекомендовано воздействие сразу на внешние и внутренние факторы: «личностные методы, повышающие ресурсы личности, формирующие устойчивость к выгоранию посредством коррекции собственного поведения и отношения; воздействия, направленные на улучшение особенностей профессионального окружения, снижающие негативные факторы» [4]. В частной психологической практике используются методы релаксации, рекомендован спорт и коррекция поведения. И разработка индивидуальных более качественных механизмов совладения с психотравмирующими ситуациями.

Для уменьшения выгорания используются следующие типы методов:

- личные (индивидуальные) методы: о физическом здоровье, сне, физической активности, соблюдении режима работы и отдыха.
- методы физиологического воздействия: человек учится через мышечное, телесное расслабление реагировать на стрессовые ситуации.
- психотерапевтические методы направленные на изменение отношения к работе, своих установок и поведения в различных областях жизни.

1.4 Последствия эмоционального выгорания для жизнедеятельности человека

Эмоциональное выгорание – это сложный и многогранный феномен, который представляет собой состояние физического, эмоционального и психического истощения, возникающее в результате длительного стресса и чрезмерных требований, предъявляемых к человеку в различных сферах его жизни, включая профессиональную деятельность, личные отношения и социальные взаимодействия.

Последствия эмоционального выгорания для человека серьёзные, так как носят долгосрочный и хронический характер.

Основные характеристики:

- хроническая усталость. Человек не может восстановиться за выходные или за время отпуска, что приводит к накоплению постоянной усталости и снижению продуктивности;
- бессонница. Избыточное напряжение, мысли и переживания, повышенная тревожность приводит к бессоннице и ухудшению качества сна;
- злоупотребление алкоголем, сигаретами или психоактивными веществами, в попытке справиться со стрессом человек может прибегать к алкоголю или психоактивным веществам, что даёт тактическое облегчение, но в итоге усугубляет его состояние, формируется зависимость;

– уязвимость к болезням, так как от переутомления снижается иммунитет, что в свою очередь увеличивает риск заболеть сезонными или хроническими болезнями;

– эмоциональная отстранённость, проявляется в безразличии к своим обязанностям и отношениям, что приводит к ухудшению качества жизни;

– снижение мотивации и интереса к работе, которая начинает вызывать негативные эмоции, в результате чего снижается мотивация и интерес к выполнению задач;

– социальная изоляция, так как индивид начинает избегать общения с друзьями и семьёй, что приводит к социальной изоляции, как следствие лишает социальной поддержки и подпитки;

– цинизм и безразличие, развивается цинизм и безразличие к новым идеям и возможностям, что затрудняет личностное и профессиональное развитие;

– проблемы с концентрацией и памятью: ухудшение логического мышления и рассеянное внимание могут затруднить выполнение повседневных задач;

– депрессия, в тяжёлых случаях эмоциональное выгорание может перерасти в депрессию, что требует уже профессиональной помощи и подключение медикаментов.

Глава 2. Психодрама как метод профилактики эмоционального выгорания

2.1 Основные принципы и техники психодрамы

Психодрама – это форма психотерапии, в которой игровое действие используется для исследования эмоциональных и психологических проблем и поиска их решений. Она позволяет человеку выразить свои эмоции и переживания через действия и ролевые игры, что помогает ему осознать и понять свои внутренние конфликты и найти способы их преодоления.

«Психодрама – это метод психотерапии, в котором клиенты продолжают и завершают свои действия посредством театрализации, ролевой игры, драматического самовыражения. Используется как вербальная, так и невербальная коммуникация.» [8]

Основные техники психодрамы – обмен ролями, дублирование, техника зеркала, построение сцены, смена сцены, конкретизация, максимизация и монолог.

Основные этапы психодрамы : разогрев, действие, завершение и шеринг.

Разогрев это процесс активизации актуальной проблемы и подготовка группы к предстоящему действию.

Действие – обычно начинается с того, что ведущий помогает протогонисту с фокусировкой проблемы. Это может быть реальная ситуация из прошлого, сон, фантазия или метафора. После краткого рассказа о ситуации или по ходу протагониста просят приступить к её постановке на импровизированной сцене, ввести действующих лиц. На данном этапе используются следующие психодраматические техники: обмен ролями, дублирование, зеркало, множественное дублирование [24].

Завершение и шеринг. В финале постановке делается завершающая сцена. Она имеет особое значение для структурирования терапевтического процесса психодрамы. Закончить психодраму позитивно –это одна из целей

сцены завершения, так как когда завершение отсутствует или сделано неудовлетворительно, у протагониста и группы возникают ощущения неприятного беспокойства и тревоги из-за незавершённости процесса [15].

Основной принцип психодрамы – спонтанность. Создатель метода считал что «в каждом человеке есть нормальное желание стоять на сцене и что для полноты психологического развития, для того чтобы стать творцом, каждый должен сохраняя спонтанность выступать перед зрителями...Он хотел устранить «культурные консервы» и вернуть к жизни спонтанного человека.» [18]. Поэтому важным аспектом психодрамы является импровизированная сцена на которой разыгрываются эпизоды, которые могут быть основаны на воспоминаниях о специфических событиях прошлого, незавершённые ситуации, внутренние мысли, фантазии, сны. Это могут быть подготовительные сцены к предстоящим ситуациям с возможным риском или непроизвольные проявления психических состояний “здесь и сейчас”. Эти сцены либо отображают реальную жизненную ситуацию, либо выводят и делают наглядным внутренние процесс ментализирования и рефлексии. Роли исполняют либо члены группы, либо неодушевлённые предметы.

Ролевая игра позволяет представить происходящее внутри протагониста на сцене, вывести её во вне, увидеть со стороны, упорядочить реальность в режиме действия [14], заметить используя технику «зеркала» то, что ускользает от внимания в попытках выстроить цепочку образов и их последовательности мысленно.

Сочетая в себе элементы театра, психологии и психотерапии, психодрама может помочь индивидам лучше понять себя, свои отношения и проблемы, а также найти новые способы их преодоления [18].

Терапевтические факторы психодрамы:

1. Катарсис. Он отражает две фазы процесса психодрамы:
 - высвобождение и облегчение (катарсис),
 - интеграцию и упорядочение (проработка).

2. Инсайт в действии. Инсайт (insight – букв. "взгляд внутрь") общепринятый фактор в психотерапии на пути к излечению. Инсайт в действии – это объединение эмоционального, когнитивного, поведенческого, межличностного опыта взаимодействия с собой и другими. В психодраме он достигается в процесс действия, аналогичного проживанию себя в жизни. Движения, звуки, нахождение в определённой позе и в определённом месте, все это запечатлено в нашей памяти как сознательной, так и телесной. И выражение этого на сцене облегчает процесс понимания и осознания.

3. Отыгрывание в действии в психодраме включает в себя следующие элементы:

- проживание чувств в роли и разыгрывание с помощью движений;
- выявление и отреагирование выявленных чувств;
- возможность воплотить в сцене события прошлого или предполагаемого будущего;
- извлечение внутренней реальности во внешний мир в рамках игрового модуса на терапевтическую сцену;
- невербальная коммуникация, спонтанное использование "языка тела".

4. "Surplus–реальность–сверхреальность". Это сфера психодраматического действия, где возможно все, включая невозможное. Здесь размываются границы времени, различия между внутренним и внешним миром, миром фантазии, сознанием и подсознанием. Здесь царит "психологическая правда", объединяющая все аспекты человеческого переживания, внутреннего и внешнего миров, которая часто ощущается более реальной для нашего жизненного опыта, чем происходящие фактические события [16]. Парадоксальным образом эта процедура помогает человеку одновременно отрицать и утверждать окружающую реальность .

5. Соппротивление. Существует множество способов не быть вовлечённым в психодраматический процесс. Чувства принятые социумом могут маскировать менее принятые, печаль прячется за весельем, гнев за скукой. Равнодушие скрывает тревогу и страх спонтанного проявления чувств.

Люди могут сопротивляться пассивным или активным способом, выражая своё нежелание мягко и неявно ("Мне нечего сказать...") или более директивно ("Этот метод не для меня!"). Таким образом проявляются способы психологической защиты (отрицание, вытеснение, проекция и др.) [20].

2.2 Возможности психодрамы в профилактике эмоционального выгорания

В случае эмоционального выгорания, психодрама может помочь человеку исследовать источники стресса и понять, какие аспекты его жизни вызывают его эмоциональную истощённость. Это может быть работа, отношения, финансы или даже самостоятельное отношение к себе. Через драматические сцены и ролевые игры, психодрама позволяет человеку взглянуть на свою жизнь со стороны и исследовать различные варианты поведения и принятия решений. Важным аспектом психодрамы является наличие группы поддержки, состоящей из других людей, которые также испытывают эмоциональное выгорание или имеют сходные проблемы. Это создаёт безопасную и поддерживающую среду, где каждый может поделиться своими переживаниями и получить эмоциональную поддержку от других участников. Группа также может играть роли в драматических сценах и помогать человеку исследовать различные аспекты его проблемы. Одной из ключевых целей психодрамы в случае эмоционального выгорания является восстановление эмоционального баланса и разработка стратегий самозащиты. Через игровое действие и ролевые игры, человек может исследовать новые способы реагирования на стрессовые ситуации и развить умения управлять своими эмоциями. Он может также осознать свои личные границы и научиться говорить "нет" там, где это необходимо, чтобы избежать излишней нагрузки.

Согласно концепции психосинтеза личность, "Я" не является чем-то единым и целостным. Оно состоит из разных частей индивидуальности, о которых индивид можем знать или не знать, которые обладают относительно

независимостью от его сознания. Эти субличности могут быть замечены, когда человек ведёт внутренний диалог, спорит сам с собой в процессе принятия сложных решений. Какая то часть внутри высказывается за, какая то против. Выразить себя субличности могут участвуя в жизни индивида путём проявления себя в одной или нескольких социальных ролях в общении с другими людьми во внешней жизни.

Риск выгорания увеличивается, когда субличность не находит реализации ни в какой-то из социальных ролей. Например, внутренний ребёнок получает реализацию в социальной роли «душа компании» но попадая в коллектив, где строгий регламент, начальство, формальная и бесстрастная обстановка, субличности негде проявятся, а она важна для индивида, то человек будет выгорать быстрее. Один из выходов, с которым хорошо помогают инструменты психодрамы –это учиться находить роли для своих субличностей [12].

Психодрама позволяет наглядно рассмотреть субличности человека и подумать о том, какие социальные роли они могут играть.

В случае взаимодействия в сфере услуг так же часто люди вынуждены «зажимать» негативные чувства: обиду, стыд,вину,грусть, пользуясь при этом ограниченным набором чувств. Скапливаясь, сдерживаемые чувств требуют все больше энергии на их подавление и это приводит к тому, что чувства прорываются и начинают не управляемо влиять на жизнь и работу. Это пугает, обессиливает и в итоге приводит к эмоциональному выгоранию.

Работа с чувствами в психодраме помогает их разместить, прожить в безопасном пространстве, снизить уровень внутреннего напряжения и освободить заблокированную эмоциональную энергию [12].

Синдром выгорания формируется как ответная реакция на стресс и в конечном счёте переводит это переживание в хроническое, вызывая истощение ресурсов человека, тем самым оказывая негативное влияние на его жизнедеятельность. «Выгорание происходит на границе между внешним и внутренним миром человека. Невозможно помочь себе, меняя только внешние

или только внутренние факторы («смирись, борись или увольняйся»– так не работает)» [12].

Психодрама не только помогает восстановить эмоциональное равновесие, но и способствует личностному росту и развитию. Она позволяет человеку раскрыть свой потенциал и найти новые способы решения проблем. Через игровое действие и ролевые игры, человек может испытать различные роли и пережить различные сценарии, что помогает ему расширить своё понимание себя и других людей. Эмоциональное выгорание – это серьёзная проблема, которая может сильно влиять на физическое и психическое здоровье, а также на качество нашей жизни.

Психодрама предлагает эффективный инструмент для восстановления и восстановления баланса. Она позволяет исследовать источники стресса, развить умения управлять своими эмоциями и найти новые способы решения проблем. Вместе с группой поддержки, психодрама становится мощным средством для личностного роста и развития.

Глава 3. Экспериментальное исследование эмоционального выгорания как состояния, негативно сказывающегося на жизнедеятельности методом психодрамы

3.1. Методическое обеспечение и организация исследования

Цель исследования: проанализировать эффективность психодрамы как метода профилактики эмоционального выгорания, а также разработка профилактической программы тренинга для дальнейшей рекомендации его психологам, работающим с данной проблемой.

Гипотеза исследования состоит в том, что предположительно психологическая профилактическая программа, основанная на методах психодрамы, поможет разработать эффективную стратегию адаптации через ролевое взаимодействие в ситуациях, способствующих возникновению эмоционального выгорания.

Задачи:

- оценить наличие эмоционального выгорания у участников;
- разработать и опробовать профилактическую программу с использованием метода психодрамы для профилактики эмоционального выгорания у участников;
- полученные результаты оценить и сделать выводы в соответствии с целью исследования.

Для достижения поставленных цели и задач были использованы диагностические методики:

- диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой),
- шкала профессионального стресса,
- интегральная удовлетворённость трудом.

Опытно–экспериментальная база исследования: исследования производились на клиентской базе Индивидуального Предпринимателя Белоконь Марта Павловна, г.Москва. В исследовании приняли участие 40 испытуемых в возрастном интервале от 20–ти до 40 лет. Участие производилось в добровольном порядке с соблюдением этических принципов работы психолога и сохранением конфиденциальности.

Диагностика уровня стресса на работе проводилась с помощью Шкалы профессионального стресса, состоящей из 22 закрытых вопросов, вариантами ответов на которые были ответы: «да» и «нет». Обработка и интерпретация результатов производилась с помощью ключа к Шкале профессионального стресса.

Баллы, которые были получены по данной шкале, использовались только в качестве общих ориентиров по той причине, что существует слишком большое число факторов, которые лежат за пределами этих шкал, но оказывают влияние на те способы, которые воспитатели и нянечки могут использовать, сталкиваясь со стрессом и пытаясь с ним справиться.

Тест «Интегральная удовлетворённость трудом» был необходим для выявления уровня заинтересованности испытуемых в работе, их удовлетворённости достижениями в работе, взаимоотношениями с сотрудниками и с руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворённость условиями труда, уровень профессиональной ответственности и общей удовлетворённости трудом. Все перечисленные показатели отражают благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе.

Тест состоит из 18 утверждений, согласие с которыми участникам тестирования было необходимо выразить с помощью предложенных вариантов ответа: «да», «отчасти», «нет». С помощью ключа производился подсчёт баллов, на основании которых можно судить об общей и парциальной

удовлетворённости трудом на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведёнными в ключе обработки.

- низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1–44%,
- средний уровень УТ определяется в 45–55%–ном диапазоне от общей суммы баллов.
- высокий – выше 56%.

Уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений выявлялся с помощью методики «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), применяемой, как правило, когда необходимо диагностировать степень профессионального выгорания. Тест состоит из 22 утверждений. Респондентам было необходимо выразить степень согласия или несогласия с каждым утверждением, используя один из предложенных вариантов ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день». За вариант ответа «никогда» присваивалось 0 баллов, а за вариант ответа «каждый день» – 6 баллов. Далее, с помощью ключа производился подсчёт баллов по таким шкалам, как: эмоциональное истощение и редукция личных достижений. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

3.2. Результаты первичного обследования эмоционального выгорания как состояния, негативно сказывающегося на жизнедеятельности

Рассмотрим уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений респондентов, выявленные с помощью методики «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой (таблица 1, рисунок 1).

Таблица 1 – Показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых (в %)

Группа	Интерес к работе			Удовлетворённость достижениями в работе			Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками			Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
ЭГ	8,3	75,1	16,6	75,1	16,6	8,3	75,1	24,9	0	24,9	41,9	33,2
КГ	4,2	79	16,8	33,6	58	8,4	62,2	33,6	4,2	25	70,8	4,2

Графические результаты представлены на рисунке 1.

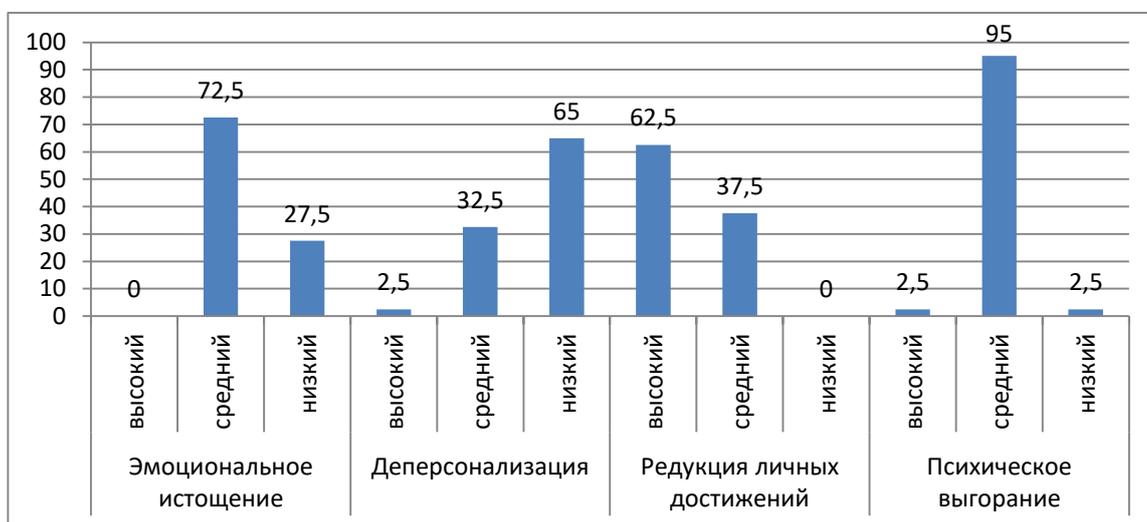


Рисунок 1 – Показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых (в %)

У большинства испытуемых (72,5%) процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов выявлен на среднем уровне. Результаты 27,5% респондентов дают возможность констатировать отсутствие у них психоэмоционального истощения. Несмотря на то, что повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения зафиксирована у незначительного количества испытуемых (2,5%), снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, негативное самовосприятие выявлено у 62,5% респондентов.

Общее психическое выгорание у преобладающего большинства испытуемых было зафиксировано на среднем уровне. Можно высказать предположение, что на уровень общего психического выгорания оказывает значимое влияние уровень деперсонализации. Высокий уровень психического выгорания выявлен у тех же испытуемых, у которых выявлены повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения.

На основании результатов данной методики была выделена экспериментальная группа испытуемых (ЭГ) с высокими и средними баллами психического выгорания, которые согласились принять участие в апробации разработанной профилактической программы тренинга по эмоциональному выгоранию.

Для того, чтобы при повторном обследовании можно было сопоставить показатели испытуемых ЭГ и КГ, далее представлены результаты по данной методике по группам (таблица 2, рисунок 2).

Таблица 2 - Показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых ЭГ и КГ (в %)

Группа	Эмоциональное истощение		Деперсонализация			Редукция личных достижений		Сумма	
	С	Н	В	С	Н	В	С	В	С
ЭГ	83,4	16,6	8,3	50	41,7	83,4	16,6	8,3	91,7
КГ	62,5	37,5	0	8,3	91,7	45,8	54,2	0	100

Графические результаты представлены на рисунке 2.

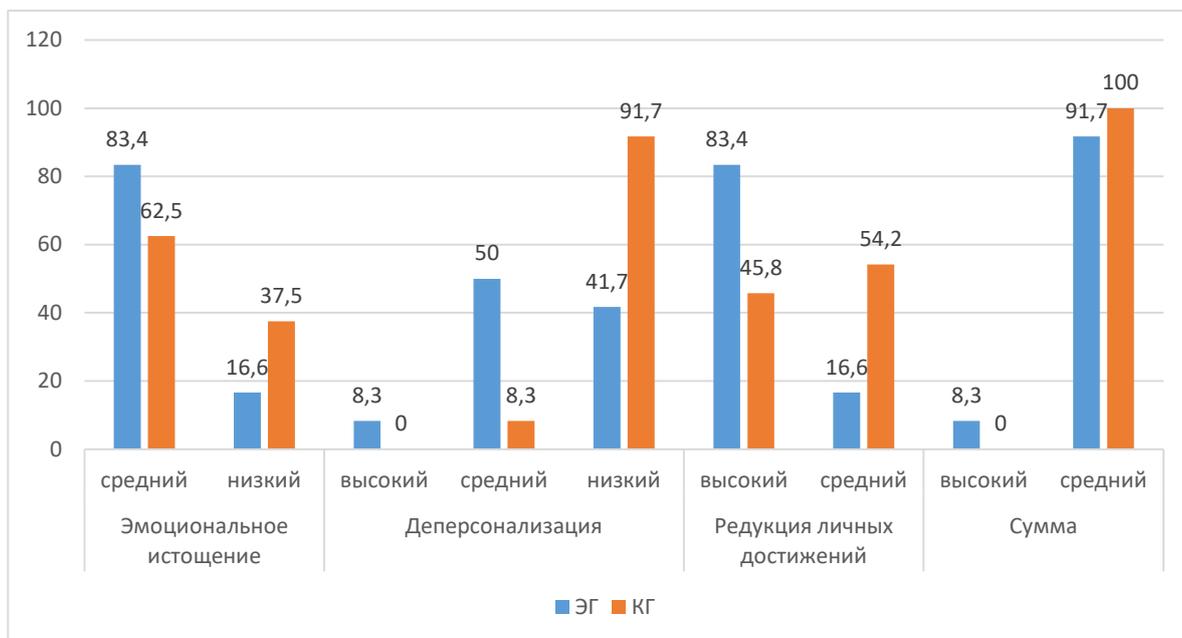


Рисунок 2 – Показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых ЭГ и КГ (в %)

У большинства испытуемых обеих исследуемых групп процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов выявлен на среднем уровне (83,4% и 62,5% соответственно). Результаты 16,6% испытуемых ЭГ и 37,5% испытуемых КГ дают возможность констатировать отсутствие у них психоэмоционального истощения. Несмотря на то, что повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения зафиксирована только у незначительного количества испытуемых ЭГ (8,3%), снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, негативное самовосприятие выявлено у 83,4% испытуемых ЭГ и 45,8% испытуемых КГ.

Общее психическое выгорание у преобладающего большинства испытуемых ЭГ и всех испытуемых КГ было зафиксировано на среднем уровне. Можно высказать предположение, что на уровень общего психического выгорания оказывает значимое влияние уровень деперсонализации. Высокий уровень психического выгорания выявлен у тех

же испытуемых ЭГ, у которых выявлены повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения.

Далее все результаты представлены по группам. Рассмотрим распределение показателей уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ (таблице 3 и рисунок 3).

Таблица 3 - Показатели уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ (в %)

Группа	Стресс безусловная проблема	Умеренный уровень стресса	Стресс не является проблемой
ЭГ	0	58,3	41,7
КГ	4,2	62,2	33,6

Только в КГ выявлены показатели, соответствующие наличию у испытуемых стресса, как безусловной проблемы.

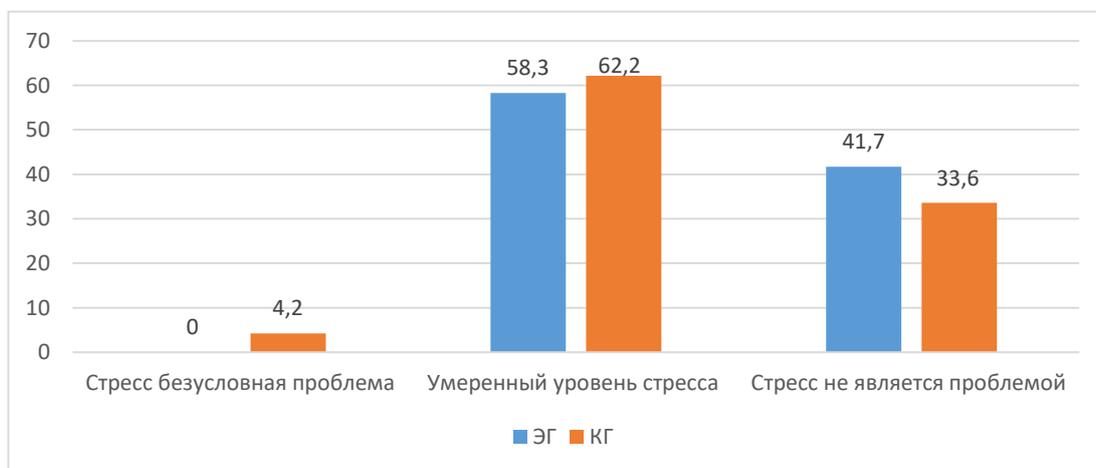


Рисунок 3 - Показатели уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ (в %)

На рисунке хорошо видно, что для 41,7% испытуемых ЭГ и 33,6% испытуемых КГ стресс не является проблемой, а у 58,3% испытуемых ЭГ и 62,2% испытуемых КГ, принявших участие в данном исследовании,

зафиксирован умеренный уровень стресса. Стресс, как безусловная проблема, характерен только для 4,2% испытуемых КГ.

Необходимо отметить то, что полученные результаты рассматриваются только в качестве общих ориентиров по той причине, что на уровень сформированности стресса оказывают влияние большое количество причин и факторов.

Для более подробного анализа особенностей эмоционального выгорания испытуемых проведём анализ показателей испытуемых ЭГ и КГ, полученных по тесту «Интегральная удовлетворённость трудом» (таблицы 4, 5, рисунки 4, 5).

Таблица 4 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ (в %)

Группа	Интерес к работе			Удовлетворённость достижениями в работе			Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками			Удовлетворённость взаимоотношениям и с руководством		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
ЭГ	8,3	75,1	16,6	75,1	16,6	8,3	75,1	24,9	0	24,9	41,9	33,2
КГ	4,2	79	16,8	33,6	58	8,4	62,2	33,6	4,2	25	70,8	4,2

Графические результаты представлены на рисунке 4.

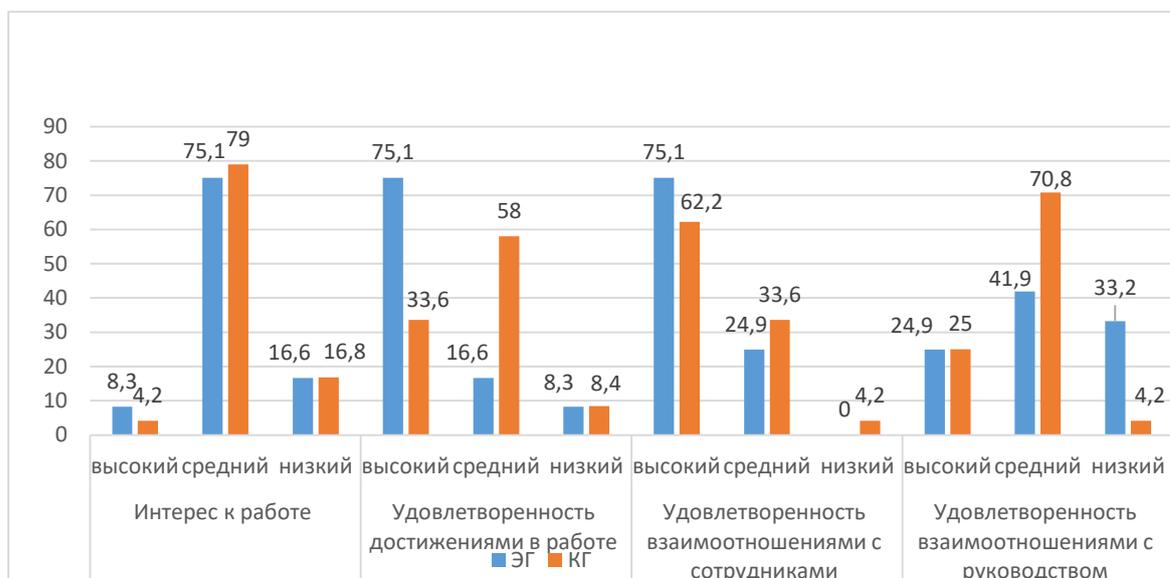


Рисунок 4 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ (в %)

Высокий и средний уровень заинтересованности в своей работе, удовлетворённости своими достижениями в профессиональной деятельности, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством выявлено у преобладающего большинства испытуемых обеих исследуемых групп.

Таблица 5 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ (продолжение) (в %)

Группа	Уровень притязаний в профессиональной деятельности			Предпочтение выполняемой работы высокому заработку			Удовлетворённость условиями труда			Профессиональная ответственность			Общая удовлетворённость трудом		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
ЭГ	0	66,8	33,2	0	75,1	24,9	24,9	66,8	8,3	8,3	66,8	24,9	75,1	8,3	16,6
КГ	0	75	25	8,4	54,2	37,4	20,7	62,5	16,8	16,8	66,4	8,4	87,4	12,6	0

Графические результаты представлены на рисунке 5.

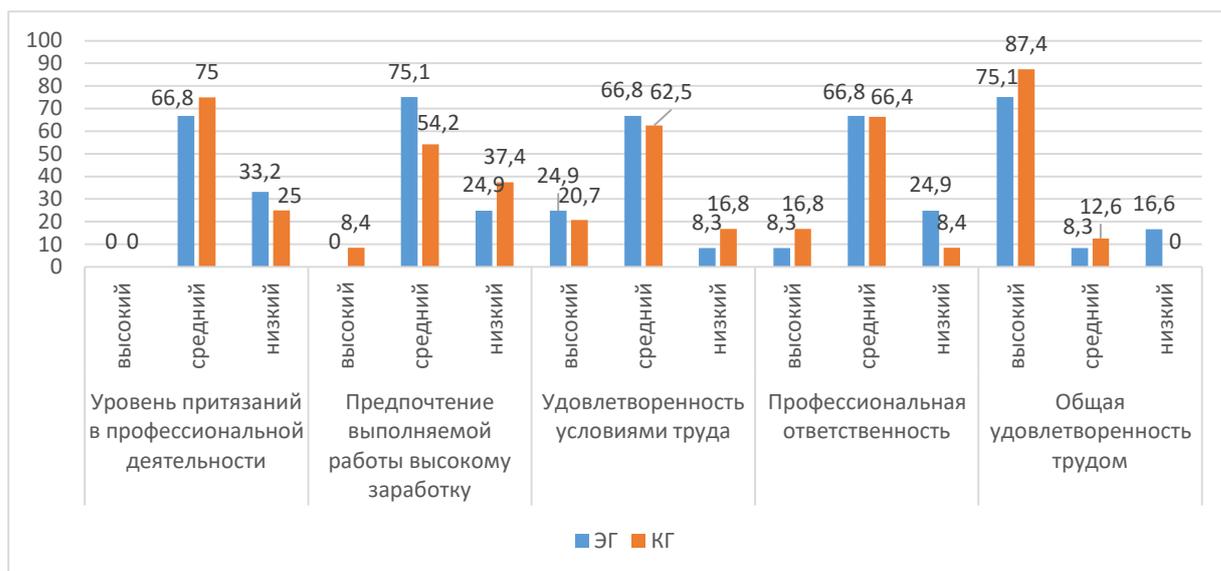


Рисунок 5 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ (продолжение) (в %)

Несмотря на то, что высокий уровень общей удовлетворённости трудом был зафиксирован у 75,1% испытуемых ЭГ и 87,4% испытуемых КГ, принявших участие в исследовании, удовлетворены условиями труда на высоком уровне только 24,9% испытуемых ЭГ и 20,7% испытуемых КГ, предпочитают выполняемую работу высокому заработку только 8,4% испытуемых КГ. Высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности не выявлен ни в одной из исследуемых групп, а профессиональной ответственности – у 8,3% испытуемых ЭГ и 16,8% испытуемых КГ.

Также был проведён сравнительный анализ показателей первичного обследования испытуемых обеих исследуемых групп с использованием критерия U Манна–Уитни (таблицы 6, 7, рисунки 6, 7). Подробный отчёт представлен в Приложении А.

Таблица 6 – Сравнительный анализ показателей профессионального выгорания ЭГ и КГ по результатам первичного обследования

Группа (средние ранги)		U	p
ЭГ	КГ		
25,5	15	60	0,005**
28,58	13,46	23	0,000**
25,63	14,94	58,5	0,004**
30,5	12,5	0	0,000**

Примечание: ** – различия значимы на уровне $p \leq 0,01$.

Обнаружены достоверные различия по общему показателю профессионального выгорания ($U=0$; $p<0,001$) и по шкалам «Эмоциональное истощение» ($U=60$; $p<0,01$), «Деперсонализация» ($U=23$; $p<0,001$) и «Редукция личных достижений» ($U=58,5$; $p<0,01$).

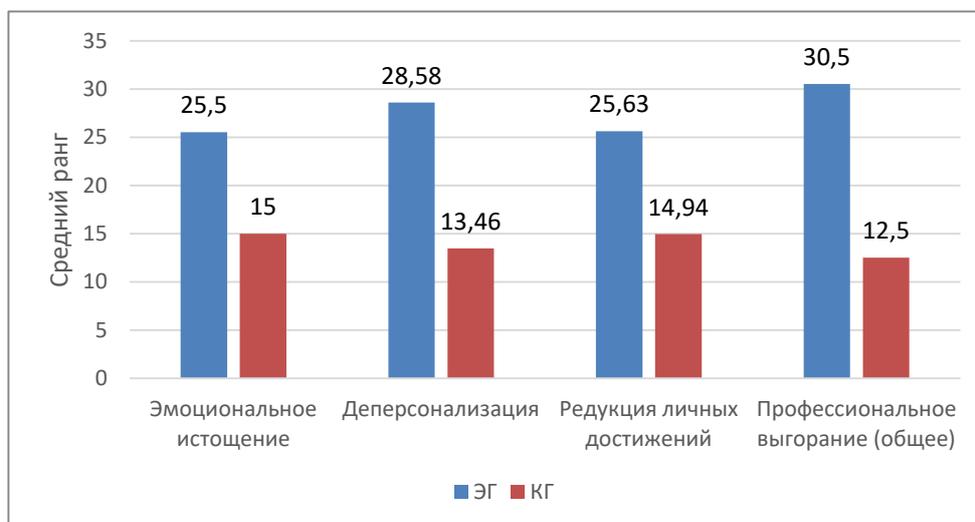


Рисунок 6 – Показатели профессионального выгорания в ЭГ и КГ по данным первичного обследования

Уровень выраженности всех показателей значимо выше в ЭГ.

Таблица 7 – Сравнительный анализ показателей удовлетворённости трудом ЭГ и КГ по результатам первичного обследования

Шкалы	Группа (средние ранги)		U	p
	ЭГ	КГ		
Удовлетворённость достижениями в работе	23,42	16,04	85	0,032*
Примечание				
* – различия значимы на уровне $p \leq 0,05$.				

Обнаружены достоверные различия по шкале ДР ($U=85$; $p<0,05$).

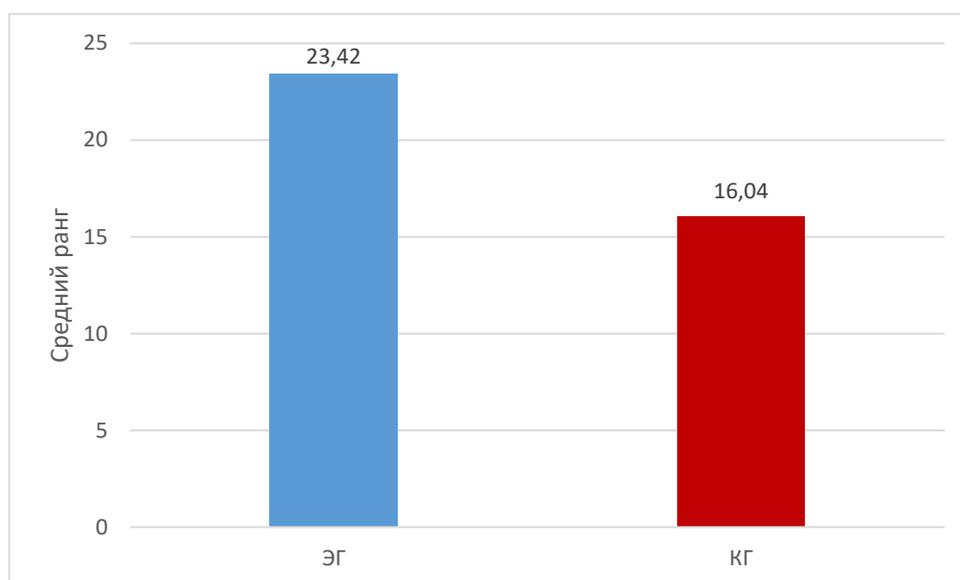


Рисунок 7 – Показатели удовлетворённости трудом в ЭГ и КГ по данным первичного обследования

Уровень выраженности этого показателя значимо выше в ЭГ.

3.3. Структура метода психодрамы

Следующим шагом нашего исследования стала разработка и апробация программы направленной на профилактику и снижение симптомов

эмоционального выгорания с использованием психодраматического подхода и его инструментов.

Актуальность разработки этой программы в том, что эмоциональное выгорание согласно современному представлению о нем охватывает все сферы жизни человека поражённого им, таких как социальная (общение) сфера, семейная, рабочая. Человек с выгоранием приходит домой раздражённым и истощённым, у него не хватает сил и энергии на поддержания контактов с друзьями и семей [5].

Проблемам эмоционального выгорания на сегодняшний день исследуется очень активно, много трудов посвящено тому, как и почему оно возникает [2, 12].

Формированию эмоционального выгорания способствуют многие факторы, но разделить их можно на внешние (организационные) и внутренние связанные с личностными и индивидуальными особенностями человека. Психодрама как групповой метод терапии позволяет проработать и личностные факторы, так и внешнее взаимодействие с миром, позволяя простроить свои взаимодействия с коллективом на тренинге и перенести этот опыт в жизнь. Группа даёт поддержку, принятие и возможность увидеть себя глазами других [2, 12].

Психодраматическая игра и техники запускают внутренние мыслительные процессы индивида и помогают увидеть содержание мыслей и чувств со стороны, что способствует их последующей обработке и освобождает от внутренних конфликтов и блоков. Психодрама эффективна для решения самого разного спектра проблем от обычных житейских и до экзистенциальных [14, 26].

В ней есть возможность выразить во вне, через игровой модус свой внутренний мир, свою психическую самоорганизацию и воздействовать на неё через смену ролей, дублирование, отыгрывание альтернативных сценариев развития ситуации, при этом в процессе задействовано все то, что задействовано нами в повседневной жизни. Мы ходим, меняем положение,

сидим и одновременно общаемся. В психодраме протагонист (клиент) воссоздаёт с помощью ведущего (директора) и группы значимые сцены из своего прошлого или настоящего в форме спектакля, выбирая на роли участников события или внутренних процессов исполнителей из группы. Эти сцены разыгрываются так, словно они происходят в данный момент времени. Через игровой модус проясняются и конкретизируются вопросы и задачи. Происходит понимания старых ролей и варианты новых, ведётся поиск более конструктивных решений проблем и конфликтов. За счёт ролевого отыгрывания расширяется возможность для использования невербальных сигналов, что позволяет прояснить потребности и мотив свои и других людей. Так же это важно и для исполнителей ролей, так как они тоже в такие моменты прорабатывают и свой материал [6].

Психодрама хорошо зарекомендовала себя для тех, кому сложно понять себя, мотивы своих поступков, трудно подобрать словесное описание для своего жизненного опыта и состояния, сложности с абстрактным мышлением, так как в психодраме все можно показать воспользовавшись предметно–наглядным инструментом, через постановку сцены, распределение в пространстве «вспомогательных я».

Повторное повторение проблемных ситуаций в специально созданных безопасных условиях и проработать возникшие чувства–гнев, обиду, страхи, тревожность в настоящем. Часто после разыгранных сцен человек испытывает состояние эмоционального равновесия, успокоения, нормализации. К тому же психодрама меняя восприятие, самосознание, отношения и поведение позволяет раскрывать творческий потенциал с помощью сценического представления материала.

Целью разработанной программы является изучение возможности психодраматических методов в профилактике эмоционального выгорания.

Программа реализуется в течение 5 недель, частота встреч раз в неделю. Размер группы 12 человек.

Место проведения специальная аудитория 30 кв.м. Встречи проводятся раз в неделю, длительность 3 часа.

Правила группы включают в себя конфиденциальность, равенство, обращение по именам.

Основные составляющие группового занятия в методе психодрамы:

1. Разогрев,
2. Действие,
3. Шеринг.

Целью разогрева является создание атмосферы доверия, сплочённости, знакомства. На этом этапе необходимо проявить эмоции участников, что бы появилась возможность воспроизвести события связанные с этими эмоциями здесь–и–теперь.

В фазе действия протагонист получает возможность достичь катарсиса, инсайт и коррекцию травматического события. Считается что именно эта фаза оказывает наибольшее воздействие на человека.

На завершающей фазе «шеринг» происходят важные этапы, которые помогают протагонисту почувствовать, что он не одинок в своих переживаниях, что его работа вызвала отклик у других участников, а так же вернуться в сегодняшний мир повседневной реальности (психодрама крупным планом)

Структура каждой встречи определялась рекомендованными известными драматерапевтами методическими и практическими материалами [9].

Встреча №1. Знакомство с выгоранием.

Знакомство участников группы, каждый говорит вкратце о себе, разъясняются правила группы– длительность 30 мин.

Разогрев: "Эмоциональные маски" (изображение рабочих ролей через пантомиму) 20 минут.

Цель: участники группы должны зафиксировать для себя, какие ощущения у них преобладают в той или иной роли.

Инструкция участникам. Работа в парах. Участники готовые проиграть маску приглашаются на сцену. Другие участники играют вспомогательные роли. Шеринг: что было новым? Какие маски хотелось бы оставить, какие приобрести.

Задание 1.

Ролевая игра: Диалог между "Усталостью" и "Энтузиазмом". Группа делится пополам, одни участники в роли усталости, другие в роли энтузиазма. Затем они меняются местами и продолжают диалог—20 минут.

Задание 2.

Психодрама: Диалог с "Выгоревшим Я". Инструктаж и подготовка пространства 10 минут.

Перерыв 10 минут.

Социометрический выбор протагониста.

Цель выбрать 2–3 участников для дальнейшей проработки их ситуаций. Инструкция: желающие проработать свой случай встают вокруг в центре зала, остальные участники подходят к тому, чья работа отзывается у них сильнее всего. Запрос, у которого больше всего голов берётся в работу первым, далее по убыванию—10 минут.

Психодраматическая виньетка с протагонистами №1 и №2. Цель: провести психокоррекционную работу, помочь протагонисту выразить негативные эмоции, прожить их в защищённом пространстве – 60 минут

Шеринг. Цель: дать возможность участникам выразить свои эмоции, поделиться, как откликается ситуация и чувства из работы у них. На этом этап ведущий следит, что бы не было оценочных суждений, советов в адрес протагониста и проигранных сцен. Важно говорить от своего лица и делиться переживаниями, которые появились во время просмотра или участия в роли вспомогательного я в работе. Завершение первой встречи—20 минут.

Встреча №2. Анатомия выгорания.

Приветствие, обмен впечатлениями и актуальными состояниями—30 минут.

Разогрев. "Скульптура выгорания" (телесное выражение симптомов).
Цель: Телесное выражение симптомов. Участники молча выстраивают скульптуру "Выгорание".

Каждый выбирает позу, отражающую его состояние. Фиксация позы на 2–3 минуты. Обсуждение ощущений. Время 20 минут.

Трансформация скульптуры. Цель: Работа с телесными блоками. Освоение новых телесных паттернов.

Участникам предлагается создать новую скульптуру "Восстановление".

Для этого они объединяются в пары выбирает помощника, который отражает его позу и вносит делаемые корректировки.

Создание новой скульптуры "Восстановление". Затем они меняются местами. Шеринг: Что я почувствовал? Какие появлялись чувства?

Время 30 минут.

Психодрама: "День сурка". Инструктаж и подготовка пространства. Время 10 минут.

Социометрический выбор протагониста. Цель выбрать 2–3 участников для дальнейшей проработки их ситуаций. Инструкция: желающие проработать свой случай встают вокруг в центре зала, остальные участники подходят к тому, чья работа отзывается у них сильнее всего. Запрос, у которого больше всего голов берётся в работу первым, далее по убыванию.

Время 10 минут.

Перерыв 10 минут.

Психодраматическая виньетка с протагонистами №1 и №2. Цель: провести психокоррекционную работу, помочь протагонисту выразить негативные эмоции, прожить их в защищённом пространстве.

Время 50 минут.

Шеринг. Цель: дать возможность участникам выразить свои эмоции, поделиться, как откликается ситуация и чувства из работы у них. На этом этапе ведущий следит, что бы не было оценочных суждений, советов в адрес протагониста и проигранных сцен. Важно говорить от своего лица и делится

переживаниями, которые появились во время просмотра или участия в роли вспомогательного я в работе. Завершение второй встречи. Время 20 минут.

Встреча №3. Эмоциональная перезагрузка.

Приветствие, обмен впечатлениями и актуальными состояниями – 10 минут.

Разогрев. Метафорическая игра: "Чемодан ненужных обязательств. Инструкция: Участники пишут на листочках свои обязательства. Оценивают их вес. Обсуждают вес чемодана в парах.

Трансформация (15 минут):

–Выбор обязательств, от которых можно отказаться,

–Создание нового списка "Важные обязательства",

–Оформление нового "чемодана".

Время 30 минут.

Разогрев "Мой рабочий день" (проигрывание типичных стрессовых ситуаций). Цель: участники должны выявить для себя, какие моменты в рабочей деятельности вызывают наибольший стресс для дальнейшей проработки его через разыгрывание в психодраматической виньетке. Технология: ведущий проводит беседу с каждым участником в присутствии группы.

Время 30 минут

Психодрама: "Встреча с "Внутренним критиком". Инструктаж и подготовка пространства–10 минут.

Перерыв 10 минут.

Социометрический выбор протагониста. Цель выбрать 2–3 участников для дальнейшей проработки их ситуаций. Инструкция: желающие проработать свой случай встают в круг в центре зала, остальные участники подходят к тому, чья работа отзывается у них сильнее всего. Запрос, у которого больше всего голов берётся в работу первым, далее по убыванию.

Время 10 минут.

Психодраматическая виньетка с протагонистами №1 и №2. Цель: провести психокоррекционную работу, помочь протагонисту снизить внутреннее напряжение и нейтрализовать токсичные заявления критика.

Время 60 минут.

Шеринг. Цель: дать возможность участникам выразить свои эмоции, поделиться, как откликается ситуация и чувства из работы у них. На этом этапе ведущий следит, чтобы не было оценочных суждений, советов в адрес протагониста и проигранных сцен. Важно говорить от своего лица и делиться переживаниями, которые появились во время просмотра или участия в роли вспомогательного я в работе. Завершение третьей встречи. Время 20 минут.

Встреча №4. Ресурсное состояние.

Приветствие, обмен впечатлениями и актуальными состояниями.

Время 10 минут.

Разогрев «Дождь». Участники встают в круг друг за другом и держатся за плечи соседа. Упражнение начинается с лёгких касания пальцами рук, имитирующих капли дождя. Постепенно движение рук учащается, чтобы усилить эффект дождя, ион становится сильнее, потом превращается в мощный ливень, стекающий от плеч до ног, при достижении максимальной интенсивности касания начинают постепенно замедляться и сходят на нет, как настоящий дождь.

Время 30 минут.

Психодраматическое разыгрывание «Притчи про осла».

«Однажды осел, упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развёл руками – ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: "Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю я старый колодец, да и ослика заодно закопаю".

Недолго думая, он пригласил своих соседей и все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца!

Так вот...Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца» [25].

Время 50 минут.

Техника "Волшебная лавка". Цель научиться концентрироваться на своих положительных качествах и возможностях.

Инструктаж по технике "Волшебная лавка": Сегодня все вы приглашаетесь в особое пространство "Волшебной лавки". В ней можно купить необычные и неосязаемые товары, например, черты характера или навыки или состояния души которых у вас нет или недостаточно. В лавке работает специально обученный продавец который будет рад обслужить вас при условии, что у него есть необходимые товары. Бывает что каких то товаров у него в наличии нет или не бывает, или они в дефиците. Лавка работает на основе бартера то есть как только вы определитесь с продавцом, что желаемое вами есть у него в наличии, вы должны обязательно дать ему что–нибудь аналогичное взамен, какую–то из черт характера или что–то из своих навыков и умений. Продавец умеет верно определять ценность и свойства товара . Сделка совершается на добровольной основе то есть как и в обычном магазине вы можете приобрести или передумать и уйти без покупок это совершенно

нормально и естественно—иногда нужно дополнительное время на самоопределение.

Время 20 минут.

Перерыв 10 минут.

Активная игра в "Волшебную лавку".

Время 40 минут.

Шеринг. Цель: дать возможность участникам выразить свои эмоции, поделиться, как откликается ситуация и чувства из работы у них. На этом этапе ведущий следит, чтобы не было оценочных суждений, советов в адрес протагониста и проигранных сцен. Важно говорить от своего лица и делиться переживаниями, которые появились во время просмотра или участия в роли вспомогательного я в работе. Завершение четвёртой встречи.

Время 20 минут.

Встреча №5. Новый сценарий.

Приветствие, обмен впечатлениями и актуальными состояниями.

Время 10 минут.

Разогрев. Ритуал прощания "Похороны старых привычек". Каждый участник описывает 3–5 привычек, от которых хочет избавиться.

Подготавливается пространство, напоминающее церемонию прощания, например пространство в центре зала. Каждый участник кладет туда символически перечисленные привычки, называя их в слух, группа поддерживает аплодисментами.

Ведущий произносит прощальную речь.

Время 30 минут.

Ритуал возрождения. После ритуала прощания участники пишут список новых желаемых привычек. И с помощью группы визуализируют новые паттерны.

Создается коллективный план действий.

Время 30 минут.

Психодрама: "Диалог с будущим". Инструктаж и подготовка пространства.

Время 10 минут.

Перерыв 10 минут.

Социометрический выбор протагониста. Цель выбрать 2–3 участников для дальнейшей проработки их ситуаций. Инструкция: желающие проработать свой случай встают вокруг в центре зала, остальные участники подходят к тому, чья работа отзывается у них сильнее всего. Запрос, у которого больше всего голов берётся в работу первым, далее по убыванию.

Время 10 минут.

Психодраматическая виньетка с протагонистами №1 и №2. Цель: провести психокоррекционную работу, помочь протагонисту снизить внутреннее напряжение и нейтрализовать токсичные заявления критика.

Время 60 минут.

Шеринг.

Цель: дать возможность участникам выразить свои эмоции, поделиться, как изменилось их состояние за время курса. На этом этап ведущий следит, что бы не было оценочных суждений, советов в адрес протагониста и проигранных сцен. Важно говорить от своего лица и делиться переживаниями, которые появились во время просмотра или участия в роли вспомогательного я в работе. Завершение программ.

Время 30 минут.

По мере прохождения программы мы замечали динамику у участников профилактической группы. В начале процесса между участниками группы наблюдалось напряжение и достаточно большой дистанция между ними, то походу развития группы, установления более короткой дистанции, преодоление сопротивления к выполнению заданий и участия в психодраматических инсценировках, которые требуют открытости и спонтанности, у участников проявлялась все большая заинтересованность, большая включенность и более высокая степень доверия к себе и другим.

Если на первых этапах был необходимость дополнительно стимулировать активность участников, всячески поддерживая и мотивируя их на участие в заданиях, то в дальнейшем участники охотно проявляли инициативу и делились своими чувствами, переживаниями и личным опытом.

Таким образом даже в в процессе наблюдения за участниками группы фиксировалось положительное влияние техник психодрамы на состояние личности, снижение тревожности, апатии, что способствовало более открытой и дружелюбной позиции участников по отношению к друг другу и внешним обстоятельствам.

3.4. Оценка эффективности метода психодрамы

После апробации профилактической программы, основанной на методах психодрамы, проведено повторное обследование испытуемых обеих исследуемых групп. Рассмотрим показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (таблица 8, рисунок 8).

Таблица 8 – Показатели уровня эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (в %)

Шкалы	Уровень	ЭГ		КГ	
		Первичное обследование	Повторное обследование	Первичное обследование	Повторное обследование
Эмоциональное истощение	средний	83,4	58,3	62,5	62,5
	низкий	16,6	41,7	37,5	37,5
Деперсонализация	высокий	8,3	0	0	4,2
	средний	50	33,3	8,4	8,4
	низкий	41,7	66,7	91,7	87,5

Продолжение таблицы 8

Шкалы	Уровень	ЭГ		КГ	
		Первичное обследование	Повторное обследование	Первичное обследование	Повторное обследование
Редукция личных достижений	высокий	83,4	41,7	45,8	45,8
	средний	16,6	58,3	54,2	54,2
Сумма	высокий	8,3	0	0	0
	средний	91,7	100	100	100

Графические результаты представлены на рисунке 8.

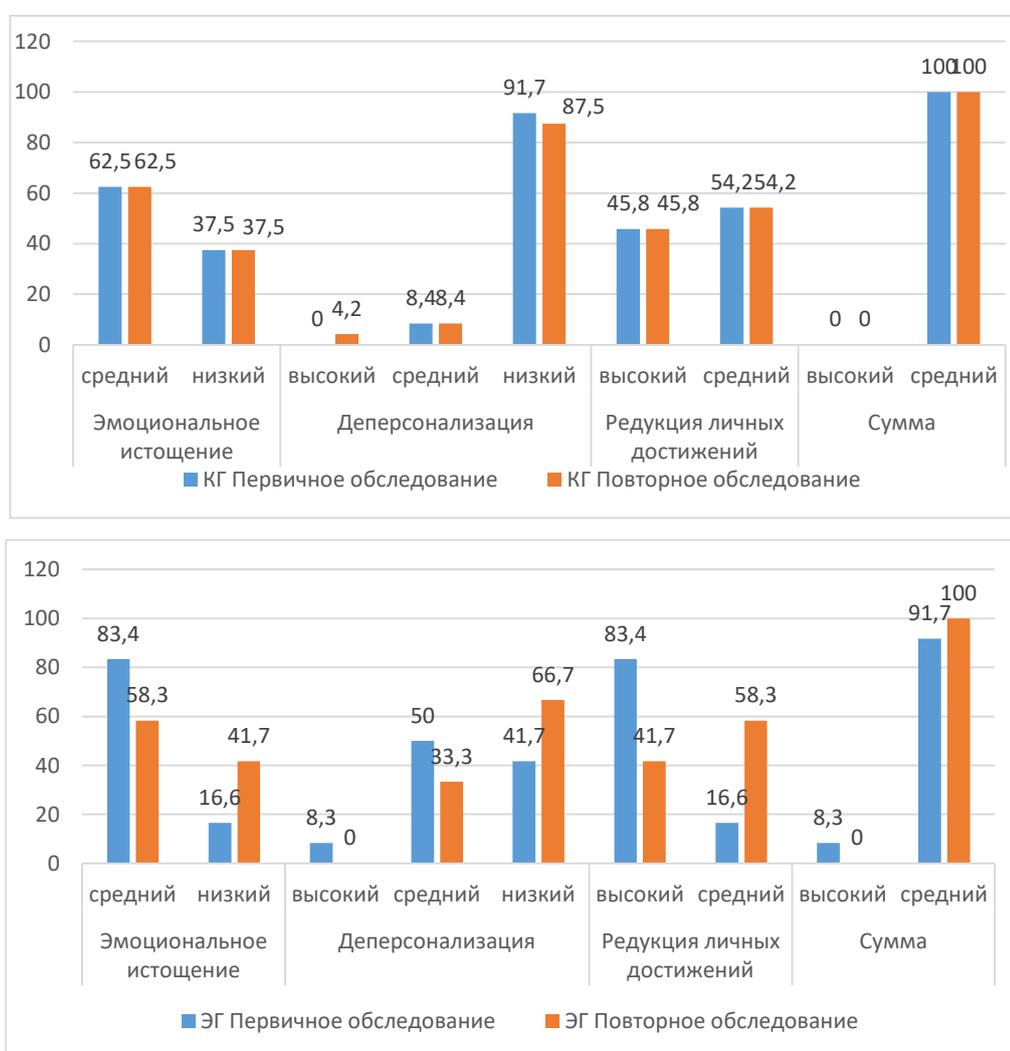


Рисунок – 8 Показатели уровня эмоционального истощения, (в %)

На рисунке хорошо видно, что в ЭГ при повторном обследовании прослеживается снижение показателей по всем исследуемым в данной методике позициям эмоционального истощения. В КГ никаких изменений не обнаружено.

Рассмотрим распределение и показателей уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (таблице 9 и рисунок 9).

Таблица 9 – Показатели уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (в %)

Группа	Первичное обследование			Повторное обследование		
	Стресс безусловная проблема	Умеренный уровень стресса	Стресс не является проблемой	Стресс безусловная проблема	Умеренный уровень стресса	Стресс не является проблемой
ЭГ	0	58,3	41,7	0	41,7	58,3
КГ	4,2	62,2	33,6	4,2	70,6	25,2

Только в КГ выявлены показатели, соответствующие наличию у испытуемых стресса, как безусловной проблемы.

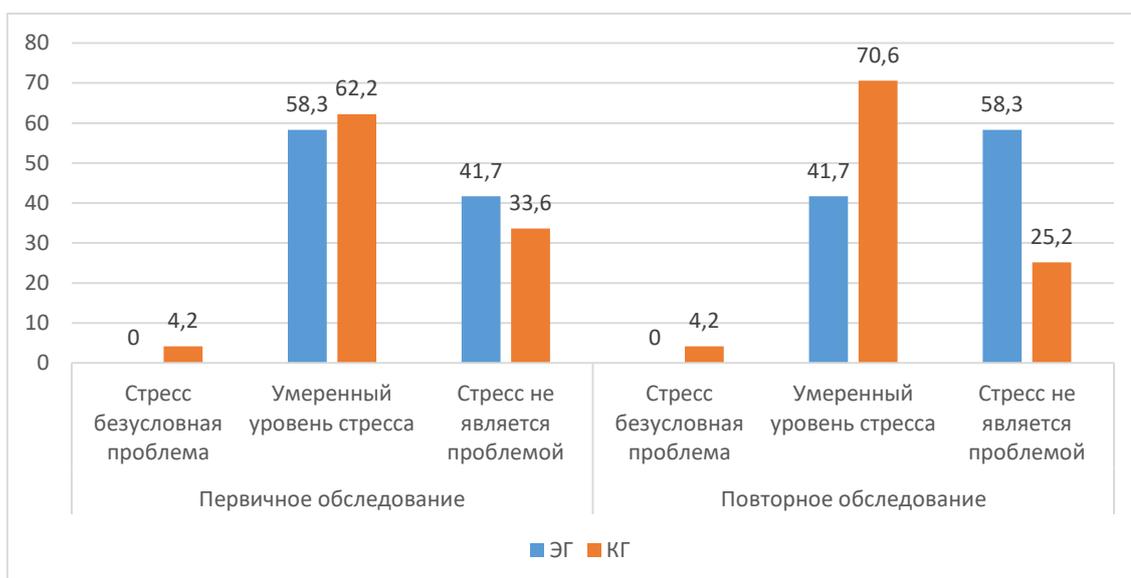


Рисунок 9 – Показатели уровня профессионального стресса испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (в %)

На основании результатов первичного обследования для 41,7% испытуемых ЭГ и 33,6% испытуемых КГ стресс не являлся проблемой, а при повторном исследовании количество испытуемых, для которых стресс не является проблемой возросло в ЭГ до 58,3%, а в КГ снизилось до 25,2%. Та же динамика прослеживается по показателям умеренного уровня стресса. Стресс, как безусловная проблема, при первичном и повторном обследовании характерен только для 4,2% испытуемых КГ.

Для более подробного анализа особенностей эмоционального выгорания испытуемых проведём анализ показателей испытуемых ЭГ и КГ, полученных по тесту «Интегральная удовлетворённость трудом» при первичном и повторном обследовании (таблица 10, рисунки 10, 11).

Таблица 10 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (в %)

Шкала	Уровень	ЭГ		КГ	
		Первичное обследование	Повторное обследование	Первичное обследование	Повторное обследование
Интерес к работе	Высокий	8,3	8,3	4,2	4,2
	Средний	75,1	91,7	79	87,4
	Низкий	16,6	0	16,8	8,4
Удовлетворённость достижениями в работе	Высокий	75,1	91,7	33,6	25,2
	Средний	16,6	8,3	58	64,4
	Низкий	8,3	0	8,4	8,4
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	Высокий	75,1	100	62,2	62,2
	Средний	24,9	0	33,6	33,6
	Низкий	0	0	4,2	4,2
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	Высокий	24,9	83,4	25	16,6
	Средний	41,9	16,6	70,8	79,2
	Низкий	33,2	0	4,2	4,2
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Высокий	0	58,3	0	0
	Средний	66,8	41,7	75	75
	Низкий	33,2	0	25	25
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Высокий	0	33,3	8,4	16,8
	Средний	75,1	66,7	54,2	54,2
	Низкий	24,9	0	37,4	29
Удовлетворённость условиями труда	Высокий	24,9	83,4	20,7	16,5
	Средний	66,8	16,6	62,5	66,7
	Низкий	8,3	0	16,8	16,8
Профессиональная ответственность	Высокий	8,3	75	16,8	8,4
	Средний	66,8	25	66,4	74,8
	Низкий	24,9	0	8,4	8,4
Общая удовлетворённость трудом	Высокий	75,1	100	87,4	70,8
	Средний	8,3	0	12,6	20,8
	Низкий	16,6	0	0	8,4

Графические результаты представлены на рисунках 10 , 11.

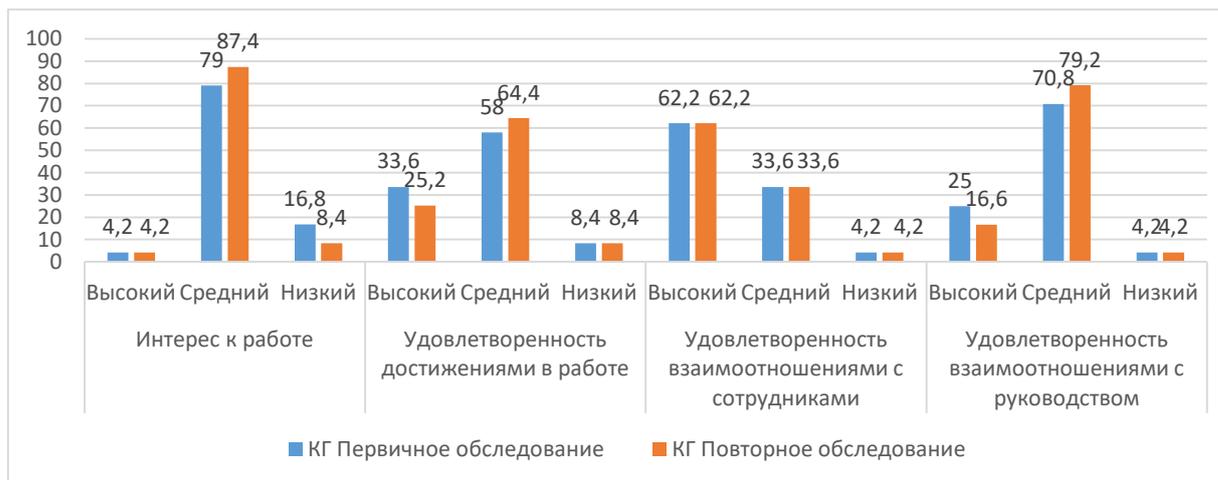
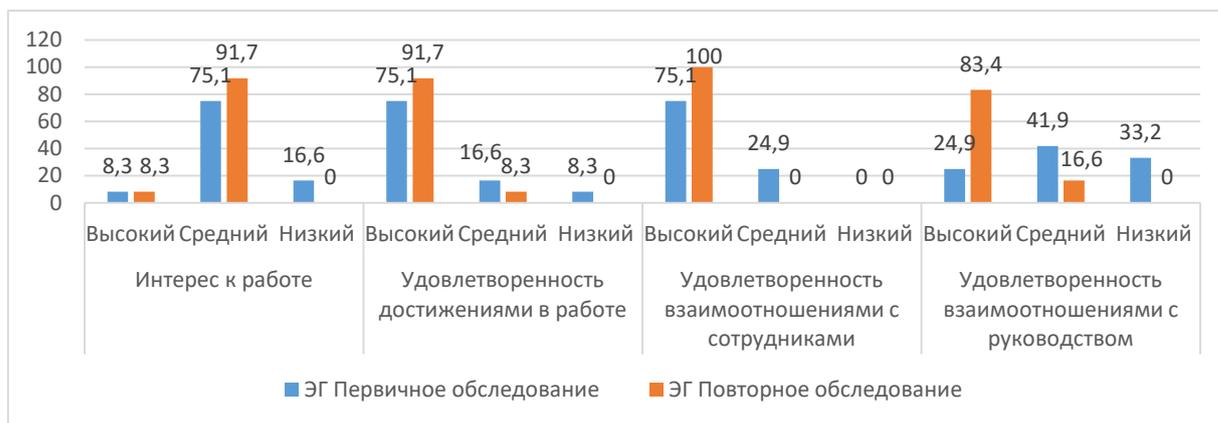


Рисунок 10 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (в %)

При первичном обследовании высокий и средний уровень заинтересованности в своей работе, удовлетворённости своими достижениями в профессиональной деятельности, взаимоотношениями с сотрудниками и руководством выявлено у преобладающего большинства испытуемых обеих исследуемых групп. Необходимо отметить, что при повторном обследовании в КГ никаких изменений показателей не обнаружено. В ЭГ прослеживается рост количества испытуемых, показатели которых соответствовали высокому и среднему уровню по данным шкалам.

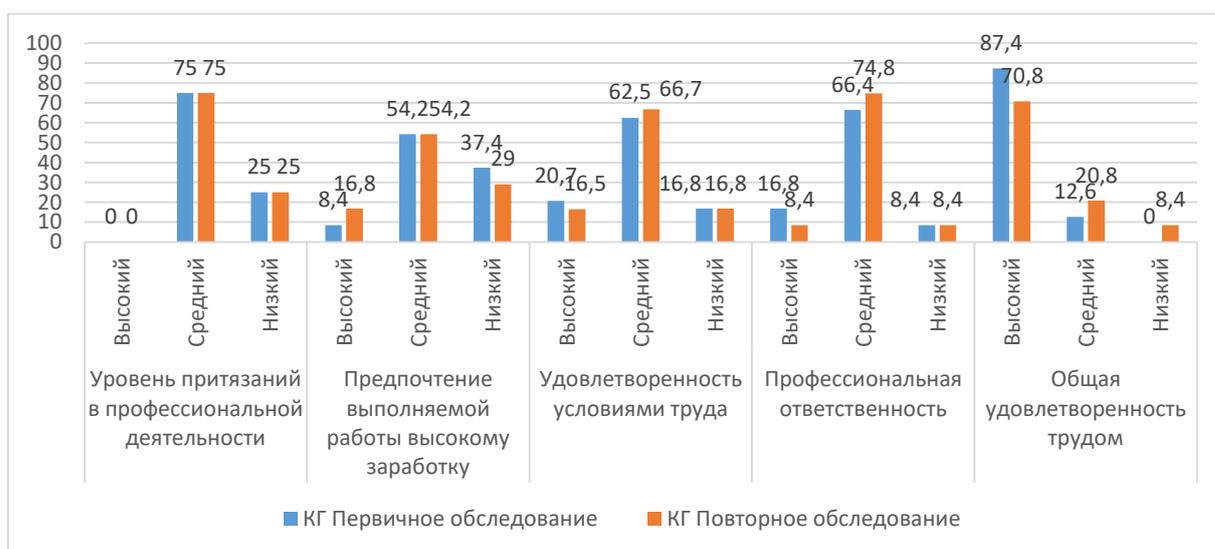
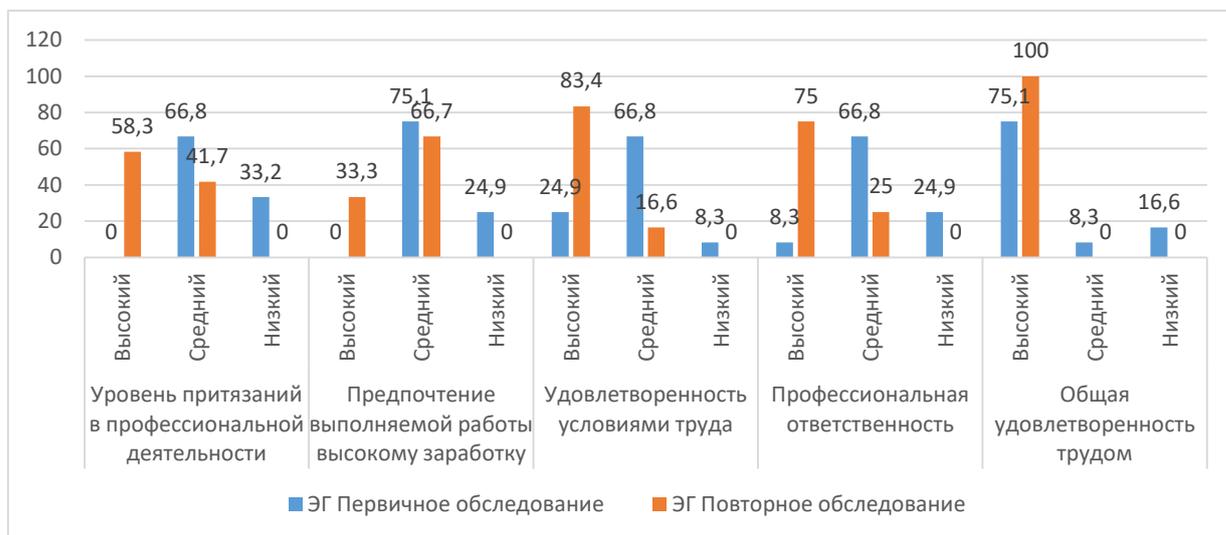


Рисунок 11 – Интегральная удовлетворённость трудом испытуемых ЭГ и КГ при первичном и повторном обследовании (продолжение) (в %)

Также и по остальным шкалам данной методики прослеживается положительная динамика в ЭГ. А в КГ необходимо отметить снижение количества испытуемых, показатели которых при первичном обследовании были отнесены к высокому уровню общей удовлетворённости трудом (таблица 11).

При их анализе сдвигов показателей использовались непараметрические статистические критерии Т Вилкоксона (анализ сдвигов). Подробный отчёт представлен в Приложении Б.

Данные обработаны в программе IBM SPSS Statistics 23.

Таблица 11 – Сравнительный анализ показателей профессионального выгорания в ЭГ при первичном и повторном обследовании

Шкалы	Сдвиги			Среднее значение		z	p
	отрицат.	положит.	без изм.	Первичное обследование	Повторное обследование		
Эмоциональное истощение	12	0	0	24	18,917	-3,068	0,002**
Деперсонализация	7	0	5	13,333	10,833	-2,388	0,017*
Редукция личных достижений	12	0	0	39,75	30,417	-3,103	0,002**
Профессиональное выгорание (общее)	12	0	0	77,083	60,167	-3,064	0,002**
Примечания							
** – сдвиг значим на уровне $p \leq 0,01$; * – сдвиг значим на уровне $p \leq 0,05$.							

Обнаружены достоверные сдвиги всех показателей теста. Уровень «Эмоционального истощения» ($T=0$; $z=-3,068$; $p<0,01$), «Деперсонализации» ($T=0$; $z=-2,388$; $p<0,05$), «Редукции личных достижений» ($T=0$; $z=-3,103$; $p<0,01$) и общий уровень профессионального выгорания ($T=0$; $z=-3,064$; $p<0,01$) после воздействия значительно снизились (рисунок 12).

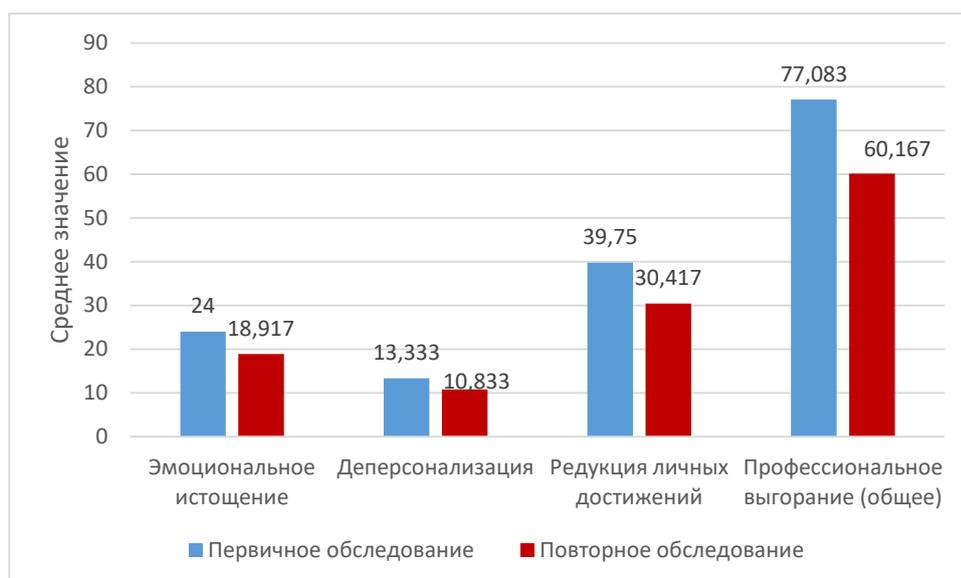


Рисунок 12 – Показатели профессионального выгорания в ЭГ при первичном и повторном обследовании

Таблица 12 – Сравнительный анализ показателей удовлетворённости трудом в ЭГ до и после воздействия

Шкалы	Сдвиги			Среднее значение		z	p
	отриц.	положит.	без изм.	Первичное обследование	Повторное обследование		
Интерес к работе	0	5	7	3,333	3,917	-2,07	0,038*
Удовлетворённость взаимоотношениями с сотрудниками	0	8	4	5	5,667	-2,828	0,005**
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	0	10	2	3,5	5,25	-2,836	0,005**
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0	12	0	1,833	3,583	-3,217	0,001**
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0	12	0	2,083	3,667	-3,153	0,002**
Удовлетворённость условиями труда	0	9	3	2,583	3,833	-2,762	0,006**
Профессиональная ответственность	0	11	1	0,833	1,75	-3,317	0,001**

Продолжение таблицы 12

Общая удовлетворённость трудом	0	12	0	20,167	31,583	-3,061	0,002**
Примечания: ** – сдвиг значим на уровне $p \leq 0,01$; * – сдвиг значим на уровне $p \leq 0,05$.							

Обнаружены достоверные положительные сдвиги показателей по шкалам ИК ($T=0$; $z=-2,070$; $p<0,05$), ВС ($T=0$; $z=-2,828$; $p<0,01$), ВР ($T=0$; $z=-2,836$; $p<0,01$), ППД ($T=0$; $z=-3,217$; $p<0,01$), ВРВЗ ($T=0$; $z=-3,153$; $p<0,01$), УТ ($T=0$; $z=-2,762$; $p<0,01$), ПО ($T=0$; $z=-3,317$; $p<0,01$) и по общему уровню УТ ($T=0$; $z=-3,061$; $p<0,01$) (рисунок 13).

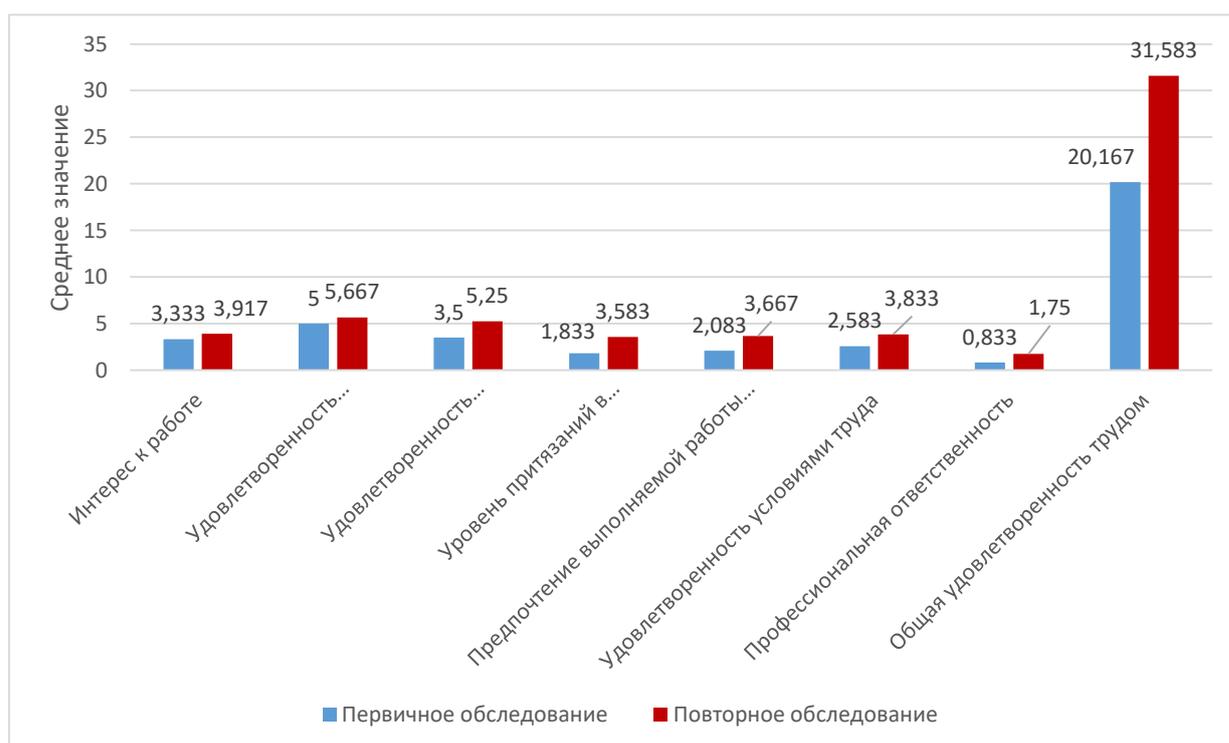


Рисунок 13 – Показатели удовлетворённости трудом в ЭГ при первичном и повторном обследовании

Все названные показатели после воздействия значительно повысились (таблица 13, рисунок 14).

Таблица 13 – Сравнительный анализ показателей уровня профессионального стресса в ЭГ при первичном и повторном обследовании

Шкалы	Сдвиги			Среднее значение		z	p
	отрицат.	положит.	без изм.	Первичное обследование	Повторное обследование		
Уровень профессионального стресса	7	0	5	19,5	15,917	-2,388	0,017*
Примечание * – сдвиг значим на уровне $p \leq 0,05$.							

Обнаружен достоверный отрицательный сдвиг показателей уровня профессионального стресса ($T=0$; $z=-2,388$; $p<0,05$).

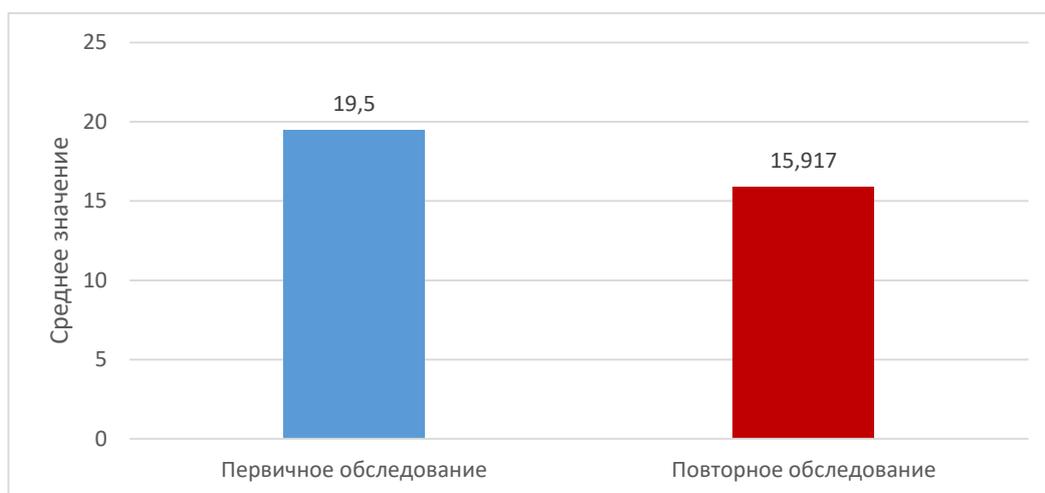


Рисунок 14 – Показатели уровня профессионального стресса в ЭГ при первичном и повторном обследовании

Уровень профессионального стресса значительно снизился.

При проведении анализа сдвигов показателей в контрольной группе при первичном и повторном обследовании достоверных сдвигов не обнаружено.

В результате практической работы была разработана и апробирована профилактическая программа тренинга методом психодрамы, направленная

на профилактику эмоционального выгорания у участников. На основании результатов первичного и повторного обследований можно сформулировать следующие выводы:

- для половины испытуемых, принявших участие в данном исследовании, характерен умеренный уровень стресса.

- несмотря на то, что высокий уровень общей удовлетворённости трудом был зафиксирован у преобладающего большинства испытуемых, принявших участие в исследовании, удовлетворена условиями труда на высоком уровне только половина респондентов.

- у большинства испытуемых процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов выявлен на среднем уровне.

- несмотря на то, что повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения зафиксирована у незначительного количества испытуемых, снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, негативное самовосприятие выявлено у большинства респондентов.

- общее психическое выгорание у преобладающего большинства испытуемых было зафиксировано на среднем уровне.

- высокий уровень психического выгорания выявлен у тех же испытуемых, у которых выявлены повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения.

- разработанная и апробированная профилактическая программа тренинга методом психодрамы может применяться для профилактики эмоционального выгорания при оказании помощи людям, находящимся в зоне риска высоких эмоциональных нагрузок.

В ходе теоретических исследований были выполнены следующие шаги:

- проведён анализ теоретических основ по проблеме эмоционального выгорания, понятия и сущности эмоционального выгорания, факторов, влияющих на возникновение эмоционального выгорания, современных методов профилактики эмоционального выгорания, применяемых в профессиональной деятельности психолога, и последствий эмоционального

выгорания для жизнедеятельности человека. Определено, что эмоциональное выгорание — это сложный и многогранный феномен, который представляет собой состояние физического, эмоционального и психического истощения, возникающее в результате длительного стресса и чрезмерных требований, предъявляемых к человеку в различных сферах его жизни, включая профессиональную деятельность, личные отношения и социальные взаимодействия. Последствия эмоционального выгорания для человека серьёзные, так как носят долгосрочный и хронический характер.

– Изучены основные принципы и техники психодрамы, как метода профилактики эмоционального выгорания, и возможности психодрамы в профилактике эмоционального выгорания. Психодрама не только помогает восстановить эмоциональное равновесие, но и способствует личностному росту и развитию. Она позволяет человеку раскрыть свой потенциал и найти новые способы решения проблем. Через игровое действие и ролевые игры, человек может испытать различные роли и пережить различные сценарии, что помогает ему расширить своё понимание себя и других людей. Эмоциональное выгорание – это серьёзная проблема, которая может сильно влиять на физическое и психическое здоровье, а также на качество нашей жизни. Психодрама предлагает эффективный инструмент для восстановления и восстановления баланса. Она позволяет исследовать источники стресса, развить умения управлять своими эмоциями и найти новые способы решения проблем. Вместе с группой поддержки, психодрама становится мощным средством для личностного роста и развития.

– Установлены особенности эмоционального выгорания. Показано, что для половины испытуемых, принявших участие в данном исследовании, характерен умеренный уровень стресса. Несмотря на то, что высокий уровень общей удовлетворенности трудом был зафиксирован у преобладающего большинства испытуемых, принявших участие в исследовании, удовлетворена условиями труда на высоком уровне только половина респондентов.

– У большинства испытуемых процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов выявлен на среднем уровне.

– Несмотря на то, что повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения зафиксирована у незначительного количества испытуемых, снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, негативное самовосприятие выявлено у большинства респондентов.

– Общее психическое выгорание у преобладающего большинства испытуемых было зафиксировано на среднем уровне.

– Высокий уровень психического выгорания выявлен у тех же испытуемых, у которых выявлены повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения.

– Разработанная и апробированная профилактическая программа тренинга методом психодрамы может применяться для профилактики эмоционального выгорания при оказании помощи людям, находящимся в зоне риска высоких эмоциональных нагрузок.

Заключение

Целью данной работы являлась оценка эффективности профилактической программы с использованием метода психодрамы для

Цель работы была достигнута с помощью решения задач:

– теоретического анализа теоретических основ изучения эмоционального выгорания и психодрамы как метода профилактики эмоционального выгорания;

– выявления особенностей эмоционального выгорания испытуемых; разработки и апробации профилактической программы тренинга методом

– оценивания эффективности профилактической программы тренинга методом психодрамы, осуществив сравнительный анализ эмоционального выгорания испытуемых до и после проведения профилактической программы

В ходе исследования было выдвинуто предположение о том, что вредоносно психологическая профилактическая программа, основанная на методах психодрамы, поможет разработать эффективную стратегию адаптации через ролевое взаимодействие в ситуациях, способствующих возникновению эмоционального выгорания.

Синдром выгорания формируется как ответная реакция на стресс и в конечном счёте переводит это переживание в хроническое, вызывая истощение ресурсов человека, тем самым оказывая негативное влияние на его жизнедеятельность. «Выгорание происходит на границе между внешним и внутренним миром человека. Невозможно помочь себе, меняя только внешние или только внутренние факторы («смирись, борись или увольняйся» – так не работает)». Психодрама не только помогает восстановить эмоциональное равновесие, но и способствует личностному росту и развитию. Она позволяет человеку раскрыть свой потенциал и найти новые способы решения проблем.

Через игровое действие и ролевые игры, человек может испытать различные роли и пережить различные сценарии, что помогает ему расширить своё понимание себя и других людей. Эмоциональное выгорание – это серьёзная проблема, которая может сильно влиять на физическое и психическое здоровье, а также на качество нашей жизни. Психодрама предлагает эффективный инструмент для восстановления и восстановления баланса. Она позволяет исследовать источники стресса, развить умения управлять своими эмоциями и найти новые способы решения проблем. Вместе с группой поддержки, психодрама становится мощным средством для личностного роста и развития.

Анализ полученных результатов показал, что для половины испытуемых, принявших участие в данном исследовании, характерен умеренный уровень стресса. Несмотря на то, что высокий уровень общей удовлетворённости трудом был зафиксирован у преобладающего большинства испытуемых, принявших участие в исследовании, удовлетворена условиями труда на высоком уровне только половина респондентов. У большинства испытуемых процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов выявлен на среднем уровне.

Несмотря на то, что повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения зафиксирована у незначительного количества испытуемых, снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, негативное самовосприятие выявлено у большинства респондентов.

Общее психическое выгорание у преобладающего большинства испытуемых было зафиксировано на среднем уровне. Высокий уровень психического выгорания выявлен у тех же испытуемых, у которых выявлены повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения.

Разработанная и апробированная профилактическая программа тренинга методом психодрамы может применяться для профилактики эмоционального выгорания при оказании помощи людям, находящимся в зоне риска высоких эмоциональных нагрузок.

Список используемой литературы

1. Баранов А. В., Тагаев А. В., Ивлева О. А., Котлярова О. В. Компетентностная модель сотрудника многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. №4. С. 22–27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnaya-model-sotrudnika-mnogofunktsionalnogo-tsentra-predostavleniya-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-uslug> (дата обращения: 23.10.2024).

2. Бессонова Ю. В., Бодров В. А., Ветрова И. И. [и др.] ; под редакцией Журавлева А. Л., Сергиенко Е. А. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте: 2–е издание. Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. 512 с.

3. Булгаков А. В., Кулиева Т. А. Обзор отечественных и зарубежных исследований синдрома эмоционального выгорания у сотрудников полиции: инструментарий, результаты, профилактика // Вестник Московского университета МВД России. . 2023. №1. С. 326-333. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-otechestvennyh-i-zarubezhnyh-issledovaniy-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-u-sotrudnikov-politsii-instrumentariy-rezultaty> (дата обращения: 17.03.2025)

4. Водопьянова Н. Е. Ресурсная модель психологической помощи субъектам труда, подверженным профессиональному выгоранию // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. материалы международной научно-практической конференции.. СПб.: Питер: Институт психологии РАН, 2015. С. 202-207.

5. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2–е изд. СПб.: Питер, 2009 223 с.

6. Гриншпун И. Б., Морозова Е. А. Психодрама // Основные направления современной психотерапии. – М.: Когито–Центр, 2000.

7. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности: 4-е издание. М.: Юрайт, 2025. 390 с..
8. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие: монография. СПб: Речь, М.: Смысл, 2002. 80 с.
9. Келлерман П. Ф. Психодрама крупным планом: Анализ терапевтических механизмов: . М.: Класс, 1998. 240 с.
10. Кипнис М. Актерский тренинг. Драма. Импровизация. Дилемма.: учебное пособие. СПб: Лань, 2022. 320 с.
11. Кмить К. В. , Попов Ю. В. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом // Обозрение психиатрии и медицинской психологии имени Бехтерева В. М. 2013. №3. С. 3-10. URL: <https://psychiatr.ru/magazine/obozr/32/590> (Дата обращения: 18.10.2024).
12. Кочетков Н. В., Маринова Т. Ю., Орлов В. А., Расходчикова М. Н., Хаймовская Н. А. Актуальные зарубежные исследования профессионального выгорания у учителей // Современная зарубежная психология. Том 12 . 2023. №2. С. 43-52. [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54250561> (Дата обращения: 03.05.2023).
13. Кроль Л. Жизнь без выгорания: Как сохранить эмоциональную устойчивость и позаботиться о себе: практическое руководство: Альпина Паблицер, 2023. 224 с. [Электронный ресурс] URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2140969> (дата обращения: 21.10.2024).
14. Крюгер Р. Лечение психодрамой. Теория и практика: . М.: Класс, 2017. 736 с.
15. Кулаков С. А. Практикум по психотерапии психосоматических расстройств.: СПб.: Речь, 2007. 294 с.
16. Лейтц Г. Сыграть свою жизнь на сцене: . М.: Академический проект, 2008. 132 с.

17. Лопухина Е. В. Пространство Surplus–реальности и путь к правде. Исследование возможностей Психодраматических инструментов», URL: <https://pd-conf.ru/masterclasses-2019/prostranstvo-surplus-realnosti/>

18. Марино Р. Ф. История Доктора: Д.Л. Морено – создатель психодрамы, социометрии и групповой психотерапии: М.: Класс, 2001.с. 236

19. Мартынов А. И., Акатова Е. В., Урлаева И. В., Николин О. П., Могилевская Е. И. Поведенческий тип а и острый коронарный синдром // Современная терапия в психиатрии и неврологии. 2015. №4. С. 46-50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povedencheskiy-tip-a-i-ostryy-koronarnyy-sindrom> (дата обращения: 22.10.2024).

20. Миназов Р. Д. Психодрама как метод психотерапии в реабилитации наркозависимых // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2014. №10. С. 73-90. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihodrama-kak-metod-psihoterapii-v-reabilitatsii-narkozavisimyh>

21. Новикова Л. В. Социально–психологические, личностные и профессиональные факторы риска психического выгорания // Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». 2007. URL:<http://festival.1september.ru/articles/413786> (дата обращения: 22.10.2024).

22. Погорелов Д. Н. Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. №2 (35). С. 78-85. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-obuslavlivayuschie-professionalnoe-vygoranie-pedagogov-v-usloviyah-vvedeniya-federalnyh-gosudarstvennyh-obrazovatelnyh> (дата обращения: 22.10.2024).

23. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания //Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография /под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой,В.Е. Орла, С.А.

Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск. гос. ун-т. Курск. 2008. С. 13–35 URL: <https://www.calameo.com/read/00424489387751cb948d7>

24. Постникова М. И. , Пищик В. И. , Сиврикова Н. В., Микляева А. В. Жизнестойкость личности и факторы «Большой пятерки» // Национальный психологический журнал. 2024. Том 19. №2 С. 121-130. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznestoykost-lichnosti-i-factory-bolshoy-pyaterki> (дата обращения: 20.10.2024).

25. Пятова Е. А. Урок с использованием психолингвистических методик анализа текста «Употребление сложноподчинённых предложений в тексте» (9 класс) // Филологический класс. 2015. № 2 (40).С, 30-34 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/urok-s-ispolzovaniem-psiholingvisticheskikh-metodik-analiza-teksta-upotreblenie-slozhnopodchinennyh-predlozheniy-v-tekste-9-klass> (дата обращения: 04.11.2024)

26. Шутценбергер А. А. Психодрама: . М.: Психотерапия, 2007. 448 с.

27. Ялом И. Д. Экзистенциальная психотерапия: . М.: Класс, 2019. 576 с.

28. Acker G. M. Role conflict and ambiguity: Do they predict burnout among mental health service providers? //Social Work in Mental Health. 2003. Т. 1. № 3. С. 63–80. URL: https://www.researchgate.net/publication/254376363_Role_Conflict_and_Ambiguity

29. Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research //International journal of nursing studies. 2015. Т. 52. № 2. С. 649–661. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25468279/>

30. Boland L. L. et al. Social support outside the workplace, coping styles, and burnout in a cohort of EMS providers from Minnesota //Workplace health & safety. 2019. Т. 67. № 8. С. 414–422. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31064273/>

31. Connor K. O. et al. Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants Burnout in mental health

professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants //Eur Psychiatry. 2018. T. 53. C. 74–99. URL:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29957371/>

32. Kim H. et al. Mediating effects of workplace violence on the relationships between emotional labour and burnout among clinical nurses //Journal of advanced nursing. 2018. T. 74. № 10. C. 2331–2339. URL:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29869815/>

33. Laschinger H. K. S. et al. The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study //International journal of nursing studies. 2015. T. 52. №. 6. C. 1080–1089. URL:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25801311/>

34. Maslach C. Burnout. The Cost of Caring: . N. Y.: Prentice-Hall, 1982. 192 c.

35. Maslach C., Leiter M. P. New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout //Medical teacher. 2017. T.39. №. 2. C. 160–163. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27841065/>

36. Orgambidez A., Almeida H. Core burnout and power in portuguese nursing staff: An explanatory model based on structural empowerment //Workplace health & safety. 2019. T. 67. № 8. C. 391–398. URL:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31288628/>

37. Burnout. L., Breznitz S. Handbook of stress (2nd Ed.). ,N.Y.: The Free Press. 1993. P. 819.

38. Pines A. Keeping the Spark Alive: Preventing Burnout in Love and Marriage. N.Y.: St. Martin Press. 1988. 291 p.

39. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York: Free Press. 988. 257 p.

40. Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus External control of Reinforcement //Psychological Monographs. 1966. T. 80. P 1-28. URL:https://www.researchgate.net/publication/17828017_General_Expectancies_f_or_Internal_Versus_External_Control_of_Reinforcement

41. Shirom A., Melamed S., Toker S., Berliner S., Shapira I. Burnout and health: current knowledge and future research directions // International Review of Industrial and Organizational Psychology. 2005. Vol. 20. P. 269–279.

Приложение А
Результаты сравнительного анализа

1. Сравнение результатов 1 среза

Таблица А.1– Ранги

Наименование	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Группа			Группа		Группа	
	ЭГ	КГ	Всего	ЭГ	КГ	ЭГ	К
Эмоциональное истощение (до)	12	24	36	25,5	15	306	60 ³
Деперсонализация (до)	12	24	36	28,58	13,46	343	23 ³
Редукция личных достижений (до)	12	24	36	25,63	14,94	307,5	58,5 ³
Профессиональное выгорание (общее) (до)	12	24	36	30,5	12,5	366	00 ³
ИК (до)	12	24	36	17,08	19,21	205	61 ⁴
ДР (до)	12	24	36	23,42	16,04	281	85 ³
ВС (до)	12	24	36	20,63	17,44	247,5	18,5 ⁴
ВР (до)	12	24	36	16,92	19,29	203	63 ⁴
ППД (до)	12	24	36	18,33	18,58	220	46 ⁴
ВРВЗ (до)	12	24	36	20,79	17,35	249,5	16,5 ⁴
УТ (до)	12	24	36	19,63	17,94	235,5	30,5 ⁴
ПО (до)	12	24	36	15,92	19,79	191	75 ⁴
Общая УТ (до)	12	24	36	18,88	18,31	226,5	39,5 ⁴
Уровень профессионального стресса (до)	12	24	36	19,38	18,06	232,5	33,5 ⁴

Таблица А.2–Статистические критерии^а

	U Манна–Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2–сторонняя)	Точная знч. [2*(1–сторон. знач.)]
Эмоциональное истощение (до)	60	360	-2,826	0,005	,004 ^b
Деперсонализация (до)	23	323	-4,07	0	,000 ^b

Продолжение таблицы А.2

Редукция личных достижений (до)	58,5	358,5	-2,877	0,004	,003 ^b
Профессиональное выгорание (общее) (до)	0	300	-4,841	0	,000 ^b
ИК (до)	127	205	-0,632	0,528	,585 ^b
ДР (до)	85	385	-2,14	0,032	,049 ^b
ВС (до)	118,5	418,5	-0,9	0,368	,398 ^b
ВР (до)	125	203	-0,663	0,507	,540 ^b
ППД (до)	142	220	-0,074	0,941	,960 ^b
ВРВЗ (до)	116,5	416,5	-0,984	0,325	,361 ^b
УТ (до)	130,5	430,5	-0,484	0,629	,655 ^b
ПО (до)	113	191	-1,323	0,186	,311 ^b
Общая УТ (до)	139,5	439,5	-0,152	0,879	,882 ^b
Уровень профессионального стресса (до)	133,5	433,5	-0,353	0,724	,728 ^b
а. Группирующая переменная: Группа					
б. Не скорректировано на наличие связей.					

2. Сравнение результатов 2 среза.

Таблица А.3–Ранги

Наименование	N			Средний ранг		Сумма рангов	
	Группа			Группа		Группа	
	ЭГ	КГ	Всего	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Эмоциональное истощение (после)	12	24	36	17,46	19,02	209,5	456,5
Деперсонализация (после)	12	24	36	27,54	13,98	330,5	335,5
Редукция личных достижений (после)	12	24	36	15,54	19,98	186,5	479,5

Продолжение таблицы А.3

Профессиональное выгорание (общее) (после)	12	24	36	21,21	17,15	254,5	411,5
ИК (после)	12	24	36	21,08	17,21	253	413
ДР (после)	12	24	36	25,75	14,88	309	357
ВС (после)	12	24	36	25	15,25	300	366
ВР (после)	12	24	36	27	14,25	324	342
ППД (после)	12	24	36	29,67	12,92	356	310

ВРВЗ (после)	12	24	36	28,83	13,33	346	320
УТ (после)	12	24	36	27,25	14,13	327	339
ПО (после)	12	24	36	25,75	14,88	309	357
Общая УТ (после)	12	24	36	30,25	12,63	363	303
Уровень профессиональ ного стресса (после)	12	24	36	15,42	20,04	185	481

Таблица А.4 Статистические критерии^а

Наименование	U Манна-Уитни	W Вилкоксона	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	То- чная знач. [2*(1- сторон. знач.)]
Эмоциональное истощение (после)	13 1,5	20 9,5	- 0,421	0,67 4	,6 79 ^b
Деперсонализация (после)	35, 5	33 5,5	- 3,653	0	,0 00 ^b
Редукция личных достижений (после)	10 8,5	18 6,5	- 1,197	0,23 1	,2 37 ^b
Профессиональное выгорание (общее) (после)	11 1,5	41 1,5	- 1,095	0,27 4	,2 80 ^b
ИК (после)	11 3	41 3	- 1,245	0,21 3	,3 11 ^b
ДР (после)	57	35 7	- 3,217	0,00 1	,0 03 ^b
ВС (после)	66	36 6	- 2,779	0,00 5	,0 08 ^b
ВР (после)	42	34 2	- 3,549	0	,0 00 ^b
ППД (после)	10	31 0	- 4,695	0	,0 00 ^b
ВРВЗ (после)	20	32 0	- 4,303	0	,0 00 ^b
УТ (после)	39	33 9	- 3,727	0	,0 00 ^b
ПО (после)	57	35 7	- 3,36	0,00 1	,0 03 ^b
Общая УТ (после)	3	30 3	- 4,749	0	,0 00 ^b
Уровень профессионального стресса (после)	10 7	18 5	- 1,245	0,21 3	,2 24 ^b
Примечание а. Группирующая переменная: Группа б. Не скорректировано на наличие связей.					

Приложение Б

Анализ сдвигов показателей

1. Экспериментальная группа

Таблица Б.1–Ранги

Наименование	N				Средний ранг		Сумма рангов	
	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Совпадающие наблюдения	Всего	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Отрицательные ранги	Положительные ранги
Эмоциональное истощение (после) – Эмоциональное истощение (до)	12 ^a	0 ^b	0 ^c	12	6,5	0	78	0
Деперсонализация (после) – Деперсонализация (до)	7 ^d	0 ^e	5 ^f	12	4	0	28	0
Редукция личных достижений (после) – Редукция личных достижений (до)	12 ^g	0 ^h	0 ⁱ	12	6,5	0	78	0
Профессиональное выгорание (общее) (после) – Профессиональное выгорание (общее) (до)	12 ^j	0 ^k	0 ^l	12	6,5	0	78	0
ИК (после) – ИК (до)	0 ^m	5 ⁿ	7 ^o	12	0	3	0	15
ДР (после) – ДР (до)	0 ^p	3 ^q	9 ^r	12	0	2	0	6
ВС (после) – ВС (до)	0 ^s	8 ^t	4 ^u	12	0	4,5	0	36
ВР (после) – ВР (до)	0 ^v	10 ^w	2 ^x	12	0	5,5	0	55

Продолжение таблицы Продолжение талицы Б.1

ППД (после) - ППД (до)	0 ^y	12 ^z	0 ^{aa}	12	0	6,5	0	78
ВРВЗ (после) - ВРВЗ (до)	0 ^{ab}	12 ^{ac}	0 ^{ad}	12	0	6,5	0	78
УТ (после) - УТ (до)	0 ^{ae}	9 ^{af}	3 ^{ag}	12	0	5	0	45
ПО (после) - ПО (до)	0 ^{ah}	11 ^{ai}	1 ^{aj}	12	0	6	0	66
Общая УТ (после) - Общая УТ (до)	0 ^{ak}	12 ^{al}	0 ^{am}	12	0	6,5	0	78
Уровень профессионального стресса (после) - Уровень профессионального стресса (до)	7 ^{an}	0 ^{ao}	5 ^{ap}	12	4	0	28	0

- a. Эмоциональное истощение (после) < Эмоциональное истощение (до)
b. Эмоциональное истощение (после) > Эмоциональное истощение (до)
c. Эмоциональное истощение (после) = Эмоциональное истощение (до)
d. Деперсонализация (после) < Деперсонализация (до)
e. Деперсонализация (после) > Деперсонализация (до)
f. Деперсонализация (после) = Деперсонализация (до)
g. Редукция личных достижений (после) < Редукция личных достижений (до)
h. Редукция личных достижений (после) > Редукция личных достижений (до)
i. Редукция личных достижений (после) = Редукция личных достижений (до)
j. Профессиональное выгорание (общее) (после) < Профессиональное выгорание (общее) (до)
k. Профессиональное выгорание (общее) (после) > Профессиональное выгорание (общее) (до)
l. Профессиональное выгорание (общее) (после) = Профессиональное выгорание (общее) (до)
m. ИК (после) < ИК (до)
n. ИК (после) > ИК (до)
o. ИК (после) = ИК (до)
p. ДР (после) < ДР (до)
q. ДР (после) > ДР (до)
r. ДР (после) = ДР (до)
s. ВС (после) < ВС (до)
t. ВС (после) > ВС (до)
u. ВС (после) = ВС (до)
v. ВР (после) < ВР (до)
w. ВР (после) > ВР (до)
x. ВР (после) = ВР (до)
y. ППД (после) < ППД (до)
z. ППД (после) > ППД (до)
aa. ППД (после) = ППД (до)

- ab. ВРВЗ (после) < ВРВЗ (до)
 ac. ВРВЗ (после) > ВРВЗ (до)
 ad. ВРВЗ (после) = ВРВЗ (до)
 ae. УТ (после) < УТ (до)
 af. УТ (после) > УТ (до)
 ag. УТ (после) = УТ (до)
 ah. ПО (после) < ПО (до)
 ai. ПО (после) > ПО (до)
 aj. ПО (после) = ПО (до)
 ak. Общая УТ (после) < Общая УТ (до)
 al. Общая УТ (после) > Общая УТ (до)
 am. Общая УТ (после) = Общая УТ (до)
 an. Уровень профессионального стресса (после) < Уровень профессионального стресса (до)
 ao. Уровень профессионального стресса (после) > Уровень профессионального стресса (до)
 ar. Уровень профессионального стресса (после) = Уровень профессионального стресса (до)

Таблица Б.2 Статистические критерии^a

	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Эмоциональное истощение (после) - Эмоциональное истощение (до)	-3,068 ^b	0,002
Деперсонализация (после) - Деперсонализация (до)	-2,388 ^b	0,017
Редукция личных достижений (после) - Редукция личных достижений (до)	-3,103 ^b	0,002
Профессиональное выгорание (общее) (после) - Профессиональное выгорание (общее) (до)	-3,064 ^b	0,002
ИК (после) - ИК (до)	-2,070 ^c	0,038
ДР (после) - ДР (до)	-1,633 ^c	0,102
ВС (после) - ВС (до)	-2,828 ^c	0,005
ВР (после) - ВР (до)	-2,836 ^c	0,005
ППД (после) - ППД (до)	-3,217 ^c	0,001
ВРВЗ (после) - ВРВЗ (до)	-3,153 ^c	0,002
УТ (после) - УТ (до)	-2,762 ^c	0,006
ПО (после) - ПО (до)	-3,317 ^c	0,001

Продолжение таблицы Б.2

Общая УТ (после) - Общая УТ (до)	-3,061 ^c	0,002
Уровень профессионального стресса (после) - Уровень профессионального стресса (до)	-2,388 ^b	0,017

- a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона
b. На основе положительных рангов.
c. На основе отрицательных рангов.

2.Контрольная группа

Таблица Б.3 Ранги

	N				Средний ранг		Сумма рангов	
	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Совпадающие наблюдения	Всего	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Отрицательные ранги	Положительные ранги
Эмоциональное истощение (после) - Эмоциональное истощение (до)	0 ^a	0 ^b	24 ^c	24	0	0	0	0
Деперсонализация (после) - Деперсонализация (до)	0 ^d	0 ^e	24 ^f	24	0	0	0	0
Редукция личных достижений (после) - Редукция личных достижений (до)	0 ^g	0 ^h	24 ⁱ	24	0	0	0	0
Профессиональное выгорание (общее) (после) - Профессиональное выгорание (общее) (до)	0 ^j	0 ^k	24 ^l	24	0	0	0	0
ИК (после) - ИК (до)	0 ^m	0 ⁿ	24 ^o	24	0	0	0	0
ДР (после) - ДР (до)	0 ^p	0 ^q	24 ^r	24	0	0	0	0

Продолжение таблицы Б.3

ВС (после) - ВС (до)	0 ^s	0 ^t	24 ^u	24	0	0	0	0
ВР (после) - ВР (до)	0 ^v	0 ^w	24 ^x	24	0	0	0	0
ППД (после) - ППД (до)	0 ^y	0 ^z	24 ^{aa}	24	0	0	0	0
ВРВЗ (после) - ВРВЗ (до)	0 ^{ab}	0 ^{ac}	24 ^{ad}	24	0	0	0	0
УТ (после) - УТ (до)	0 ^{ae}	0 ^{af}	24 ^{ag}	24	0	0	0	0
ПО (после) - ПО (до)	0 ^{ah}	0 ^{ai}	24 ^{aj}	24	0	0	0	0
Общая УТ (после) - Общая УТ (до)	0 ^{ak}	0 ^{al}	24 ^{am}	24	0	0	0	0
Уровень профессионального стресса (после) - Уровень профессионального стресса (до)	0 ^{an}	0 ^{ao}	24 ^{ap}	24	0	0	0	0

- a. Эмоциональное истощение (после) < Эмоциональное истощение (до)
b. Эмоциональное истощение (после) > Эмоциональное истощение (до)
c. Эмоциональное истощение (после) = Эмоциональное истощение (до)
d. Деперсонализация (после) < Деперсонализация (до)
e. Деперсонализация (после) > Деперсонализация (до)
f. Деперсонализация (после) = Деперсонализация (до)
g. Редукция личных достижений (после) < Редукция личных достижений (до)
h. Редукция личных достижений (после) > Редукция личных достижений (до)
i. Редукция личных достижений (после) = Редукция личных достижений (до)
j. Профессиональное выгорание (общее) (после) < Профессиональное выгорание (общее) (до)
k. Профессиональное выгорание (общее) (после) > Профессиональное выгорание (общее) (до)
l. Профессиональное выгорание (общее) (после) = Профессиональное выгорание (общее) (до)
m. ИК (после) < ИК (до)
n. ИК (после) > ИК (до)
o. ИК (после) = ИК (до)
p. ДР (после) < ДР (до)
q. ДР (после) > ДР (до)
r. ДР (после) = ДР (до)
s. ВС (после) < ВС (до)
t. ВС (после) > ВС (до)
u. ВС (после) = ВС (до)
v. ВР (после) < ВР (до)
w. ВР (после) > ВР (до)
x. ВР (после) = ВР (до)
y. ППД (после) < ППД (до)
z. ППД (после) > ППД (до)
aa. ППД (после) = ППД (до)
ab. ВРВЗ (после) < ВРВЗ (до)
ac. ВРВЗ (после) > ВРВЗ (до)
ad. ВРВЗ (после) = ВРВЗ (до)

- ae. УТ (после) < УТ (до)
 af. УТ (после) > УТ (до)
 ag. УТ (после) = УТ (до)
 ah. ПО (после) < ПО (до)
 ai. ПО (после) > ПО (до)
 aj. ПО (после) = ПО (до)
 ak. Общая УТ (после) < Общая УТ (до)
 al. Общая УТ (после) > Общая УТ (до)
 am. Общая УТ (после) = Общая УТ (до)
 an. Уровень профессионального стресса (после) < Уровень профессионального стресса (до)
 ao. Уровень профессионального стресса (после) > Уровень профессионального стресса (до)
 ap. Уровень профессионального стресса (после) = Уровень профессионального стресса (до)

Таблица Б.4 Статистические критерии^a

	Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Эмоциональное истощение (после) - Эмоциональное истощение (до)	,000 ^b	1
Деперсонализация (после) - Деперсонализация (до)	,000 ^b	1
Редукция личных достижений (после) - Редукция личных достижений (до)	,000 ^b	1
Профессиональное выгорание (общее) (после) - Профессиональное выгорание (общее) (до)	,000 ^b	1
ИК (после) - ИК (до)	,000 ^b	1
ДР (после) - ДР (до)	,000 ^b	1

Продолжение таблицы Б.4

ВС (после) - ВС (до)	,000 ^b	1
ВР (после) - ВР (до)	,000 ^b	1
ППД (после) - ППД (до)	,000 ^b	1
ВРВЗ (после) - ВРВЗ (до)	,000 ^b	1
УТ (после) - УТ (до)	,000 ^b	1
ПО (после) - ПО (до)	,000 ^b	1
Общая УТ (после) - Общая УТ (до)	,000 ^b	1
Уровень профессионального стресса (после) - Уровень профессионального стресса (до)	,000 ^b	1

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. Сумма отрицательных рангов равна сумме положительных рангов.