

ЛУКШИНА
Виктория Алексеевна

бакалавриат, Петрозаводский государственный университет (Петрозаводск, Россия),
viktorialuksina@gmail.com

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ, ВЫГОРАНИЕ И ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Научный руководитель:

Мельник Юрий Иванович

Рецензент:

Сафронова Екатерина

Александровна

Статья поступила: 27.04.2026;

Принята к публикации: 27.06.2026;

Размещена в сети: 27.06.2026.

Аннотация. Статья посвящена результатам исследования профессионального благополучия в связи с профессиональным выгоранием и отношением к работе у медицинских работников города Петрозаводска. Приводятся результаты опроса действующих специалистов с высшим и средним профессиональным образованием двух учреждений здравоохранения, проведенного с помощью трех диагностических методик. Обнаружены значимые взаимосвязи профессионального благополучия с компонентами выгорания и отношения к работе. С помощью факторного анализа выделено три ключевых аспекта профессиональной жизни медицинских работников.

Ключевые слова: профессиональное благополучие, выгорание, профессиональное выгорание, отношение к работе, медицинские работники

Для цитирования: Лукшина В. А. Профессиональное благополучие, выгорание и отношение к работе медицинских работников // StudArctic Forum. 2026. Т. 11, № 2. С. 130–135.

Благополучие врачей и среднего медицинского персонала является крайне важным для успешного протекания их профессиональной деятельности. От физического и эмоционального состояния специалистов напрямую зависит качество оказываемой пациентам помощи, поэтому забота о профессиональном благополучии работников является вложением в общественную безопасность и эффективную работу системы здравоохранения.

Специфика работы в медицинских учреждениях предполагает практически постоянное общение с коллегами и пациентами. Такое непрерывное взаимодействие делает профессиональную деятельность медицинских работников чрезвычайно эмоционально насыщенной: каждый день они сталкиваются с чужими переживаниями, болью, надеждами. В сочетании с высокой ответственностью за здоровье людей это требует от специалистов предельной самоотдачи, сосредоточения и постоянного самоконтроля, чтобы принимать взвешенные решения и сохранять работоспособность.

Медработнику регулярно приходится выдерживать значительное количество эмоционального напряжения, «рабочие стрессы являются фактором, оказывающим негативное влияние на здоровье людей, их удовлетворенность своей работой и в конечном счете на эффективность их деятельности» [Водопьянова: 11]. Однако условия труда часто не обеспечивают необходимых возможностей для поддержания ментального здоровья сотрудников, удовлетворенности работой: основной идеей подхода, описанного Маслач и Лейтером, является положение о том, что «выгорание – результат несоответствия между

личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания» [Орел]. В то же время, «комплексный подход, сочетающий развитие личных ресурсов сотрудников с созданием поддерживающей организационной среды, позволяет не только предотвратить профессиональное выгорание, но и повысить качество медицинской помощи в целом» [Гуреева: 54].

Как подмечает в своем обзоре Е.А. Вакарина, на современном этапе научного развития «исследователи в области психологии стараются кристаллизовать понятия «психологическое благополучие» и «профессиональное благополучие», обозначить их место, критерии для измерения» [Вакарина: 181]. Согласно определению, приведенному в статье С.А. Дружилова, профессиональным благополучием можно называть «интегральный показатель позитивного функционирования человека в профессиональной сфере, который включает эмоциональный, когнитивный, поведенческий и деятельный компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессии, к конкретной профессиональной среде и организационному контексту в ней» [Дружилов].

В своей статье Ю.А. Гуреева приходит к выводу о том, что «сохранение психологического здоровья медицинских работников является не только индивидуальной задачей каждого специалиста, но и важнейшей организационной проблемой современного здравоохранения» [Гуреева: 54]. В свете социальных изменений, нововведений в работе системы здравоохранения, в том числе связанных с последствиями вируса COVID-19, в течение последних лет акцентировать внимание на теме профессионального благополучия и проблеме профессионального выгорания специалистов сферы здравоохранения является важным для улучшения жизни граждан.

В данной статье представлены результаты исследования профессионального благополучия медицинских работников в городе Петрозаводске. Целью исследования является выявление взаимосвязи профессионального благополучия с профессиональным выгоранием и отношением к работе у медицинских работников. Объектом исследования выступили такие феномены, как профессиональное благополучие, профессиональное выгорание личности и отношение личности к работе. Предметом является взаимосвязь профессионального благополучия с профессиональным выгоранием и отношением к работе у медицинских работников, а гипотезой выступило предположение о том, что существует обратная взаимосвязь профессионального благополучия и профессионального выгорания. Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- 1) оценить уровень профессионального благополучия, степень выраженности профессионального выгорания и отношение к работе у медицинских работников с помощью опросного метода;
- 2) установить корреляционные связи между профессиональным благополучием и профессиональным выгоранием;
- 3) установить корреляционные связи между профессиональным благополучием и отношением к работе;
- 4) осуществить факторный анализ данных.

В качестве методов исследования выступили анализ литературных источников, опрос, контент-анализ, корреляционный анализ и факторный анализ. Для проведения опроса были выбраны 4 методики: анкета «Пространство организационных проблем» В. Снеткова, «Методика оценки профессионального благополучия» Е.И. Рут, «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой (вариант для медицинских работников) и тест «Мое отношение к работе» К. Маслач и М. Лейтер. Выборку исследования составил 31 работник сферы здравоохранения от 24 до 55 лет, со стажем работы от полугода до 35 лет, из двух государственных организаций города Петрозаводска.

Перед заполнением количественных опросников медработники в свободной форме ответили на три вопроса анкеты «Пространство организационных проблем». С их помощью удалось уточнить, что, по мнению сотрудников медицинских учреждений, вызывает стрессовые переживания и понижает эффективность трудовой деятельности. Всего с помощью анкеты было получено 109 ответов: большинство из общего числа высказываний указывает на проблемы сотрудников на уровне их должности. На втором месте по количеству находятся ответы, указывающие на проблемы всей организации (33 %) и меньший процент ответов (28 %) указывают на проблемы подразделения.

По каждой из шести шкал опросника профессионального благополучия количество работников с высоким уровнем благополучия превышает 60 %, что значит – большинство сотрудников профессионально благополучны. Наиболее высокие показатели наблюдаются по субшкалам «профессиональный рост» (75 %) и «профессиональные цели» (80 %). В компонентах «автономность», «компетентность», «профессиональные достижения» около 30–40 % сотрудников демонстрируют средний уровень удовлетворённости, а низкий уровень благополучия прослеживается лишь у одного сотрудника по шкале «позитивные отношения в коллективе».

На рисунке 1 можно заметить, что от 30 до 50 % всех опрошенных работников демонстрируют высокий уровень каждого компонента выгорания. Почти 50 % респондентов испытывает эмоциональное истощение на высоком уровне. Высокий и средний уровень деперсонализации демонстрируют 70 % респондентов. Совокупный процент высокого и среднего уровней деперсонализации и редукции достижений превышает 65 % для каждого компонента.

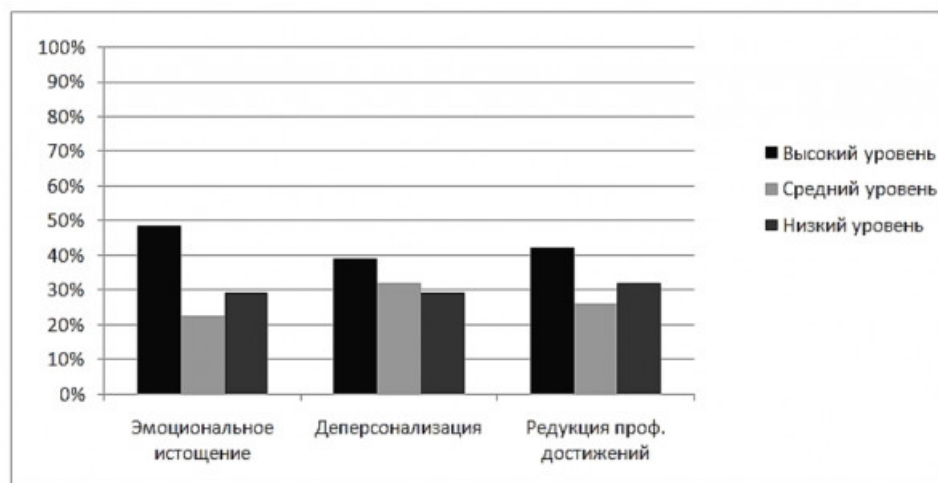


Рис. 1. Выраженность факторов профессионального выгорания у медработников. Составлен автором

По результатам анализа профессиональное выгорание было обнаружено у 7 из 31 опрошенного медицинского работника, что составляет 22,58 % от всей выборки. Из 15 опрошенных врачей у 3 человек (20 %) обнаружено профессиональное выгорание, у 12 человек (80 %) – не обнаружено. Из числа среднего медперсонала выгорание наблюдается у 25 % (4 человек) и не наблюдается у остальных 12 человек. При этом среди врачей, у которых не выявлено выгорание, у троих – все 3 его компонента принимают высокие или средние значения ближе к высокому уровню, а также еще у 4 человек – 2 из 3 факторов выгорания достигают высокого уровня, в то время как оставшийся компонент находится на среднем уровне. Среди медработников со средним образованием, у которых выгорания

также не наблюдается, 2 из 3 компонентов выгорания принимают высокие значения у 3 медработников – у двоих из них оставшийся компонент доходит до среднего значения, а у 2 человек все 3 фактора выгорания находятся на среднем уровне. Несмотря на то, что в вышеперечисленных случаях у сотрудников медицинских учреждений профессиональное выгорание не выявлено, выраженность его компонентов может говорить о значительной близости к выгоранию и риску его развития при отсутствии профилактических мер.

Говоря об очагах напряжения, подвигающих работников к выгоранию, менее 50 % сотрудников полностью удовлетворены получаемым на работе вознаграждением за свой труд – около 40 % не в полной мере устраивает данная сфера, для чуть более, чем 10 % сотрудников вознаграждение и признание заслуг не соответствуют желаемому, а сама система вознаграждения не является эффективной и мотивирующей. Около 30 % сотрудников не в полной мере устраивают факторы рабочей нагрузки (объем работы, темп работы, рабочие требования), однако нет работников, которые были бы ей полностью не удовлетворены. Суммарно 30 % опрошенных не совсем устраивает, насколько аспект справедливости и уважения очевиден в организации, ещё 10 % чуть более не удовлетворены этим аспектом. Таким образом, наиболее распространенными очагами напряжения в работе сотрудников учреждений здравоохранения являются области их работы, касающиеся справедливости в жизни организации и вознаграждения за их труд.

По результатам корреляционного анализа, проведенного с использованием критериев Спирмена и Пирсона, были выявлены 2 типа связей высокой значимости: обратные взаимосвязи профессионального благополучия и его компонентов с двумя факторами профессионального выгорания: эмоциональным истощением (-0.78) и деперсонализацией (-0.58), а также прямая взаимосвязь между профессиональным благополучием и профессиональными достижениями (0.73). Между профессиональным благополучием и тремя группами факторов отношения к работе: рабочей нагрузкой (-0.44), рабочим коллективом (-0.48) и справедливостью (-0.43) выявлены значимые отрицательные взаимосвязи. Не выявлено взаимосвязей между компонентами благополучия и двумя шкалами опросника отношения: вознаграждением и ценностями.

С целью выявления латентной структуры взаимосвязей между компонентами профессионального благополучия, компонентами профессионального выгорания и факторами отношения к работе был проведен факторный анализ методом главных компонент с вращением варимакс с нормализацией Кайзера. В анализ были включены шкалы «Методики оценки профессионального благополучия» (автономность в профессиональной деятельности, удовлетворенность уровнем компетентности, удовлетворенность профессиональными достижениями, профессиональный рост, профессиональные цели, позитивные отношения в коллективе), «Опросника выгорания» (эмоционально истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений) и теста «Мое отношение к работе» (рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, рабочий коллектив, справедливость, ценности).

В итоговую факторную модель включались переменные с факторными нагрузками по модулю не ниже 0,40. Интегральные показатели в анализ не включались, что позволило получить более чистую факторную структуру. Были выделены три значимых фактора, которые в совокупности объясняют 73,27 % общей дисперсии, что свидетельствует о высокой информативности полученной факторной структуры. Распределение объясненной дисперсии по факторам выглядит следующим образом: первый фактор объясняет 28,8 % дисперсии, второй фактор - 23,3 % дисперсии, третий – 21,15 % дисперсии. В результате были получены следующие факторы:

1. Фактор *профессиональное выгорание и негативное отношение* определяет

признаки профессионального выгорания и негативного отношения к работе. Сюда с наибольшими положительными нагрузками вошли показатели эмоционального истощения, деперсонализации и рабочей нагрузки. С отрицательными нагрузками в фактор вошли переменные, характеризующие профессиональное благополучие: компетентность, профессиональные достижения, цели и позитивные отношения. Высокие значения по этим шкалам свидетельствуют о выраженном выгорании, усталости, снижении мотивации и удовлетворенности.

2. Второй фактор – *организационная поддержка и удовлетворенность трудом* – отражает позитивное отношение к работе, организационную поддержку, справедливость и удовлетворённость. В состав этого фактора вошли шкалы, описывающие рабочую среду и систему вознаграждения: рабочий коллектив, справедливость, ценности организации, контроль и вознаграждение. Положительные нагрузки этих переменных указывают на то, что данный фактор описывает восприятие организационной среды как поддерживающей и справедливой. Высокие значения говорят о благоприятной рабочей среде, признании и внутренней мотивации.

3. Третий фактор – *баланс автономности и профессионального развития* – образован переменными «автономность», «профессиональный рост» и «профессиональные цели», связан с аспектами самостоятельности и профессионального развития. Положительная автономность и отрицательный рост/цели могут указывать на противоречие между желанием самостоятельности и отсутствием возможностей для развития.

* * * * *

Таким образом, опрос показал, что большинство сотрудников профессионально благополучны на среднем и высоком уровнях. При этом у семи сотрудников обнаружено профессиональное выгорание, а более 30 % респондентов демонстрируют высокий уровень по каждому компоненту выгорания. Наиболее явные проблемы, отмечаемые специалистами в своей работе, касаются аспектов справедливости в жизни организации и вознаграждения за труд. Больше число проблем сотрудники наблюдают на уровне их должности, хотя проблемы уровня организации и подразделения также остаются актуальны.

Обнаружены отрицательные взаимосвязи профессионального благополучия с двумя факторами профессионального выгорания: эмоциональным истощением и деперсонализацией, что частично подтверждает выдвинутую гипотезу. Выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между профессиональным благополучием и тремя группами факторов отношения к работе: рабочей нагрузкой, рабочим коллективом и справедливостью. Не выявлено связи компонентов благополучия с вознаграждением и ценностями.

Факторный анализ позволил структурировать изучаемые переменные и выделить три ключевых аспекта профессиональной жизни медицинских работников: профессиональное выгорание и негативное отношение, организационная поддержка и удовлетворенность трудом, баланс автономности и профессионального развития, из чего можно сделать предположение о том, что для профилактики выгорания важно развивать справедливость и поддержку внутри коллектива, признавать и достойно оценивать труд сотрудников, а также создавать возможности для их профессионального роста. Автономность также играет значимую роль, однако без развития может приводить к внутреннему конфликту.

Полученные результаты показывают, что профессиональное благополучие медицинских работников тесно связано с компонентами выгорания и отношением к работе и подчеркивают необходимость проведения исследований профессионального благополучия медработников, а также важность принятия мер, способствующих повышению качества трудовой жизни населения города Петрозаводска.

Список литературы

Вакарина Е.А. Обзор психодиагностических инструментов для исследования психологического и профессионального благополучия // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 3(138). С. 176-184. DOI: 10.20323/1813-145X-2024-3-138-176

Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург: Питер, 2009. 336 с.

Гуреева Ю.А. Психологическое здоровье медицинских работников: факторы риска и стратегии сохранения // Студенческий вестник. 2025. № 41(374). С. 52-54.

Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12(68). С. 1236-1246.

Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. № 1. С. 90-101.

Psychological sciences

Victoria A. LUKSHINA

bachelor's degree, Petrozavodsk State University
(Petrozavodsk, Russia),
viktoriaLUKSINA@gmail.com

PROFESSIONAL WELL-BEING, BURNOUT, AND WORK ATTITUDES AMONG HEALTHCARE PROFESSIONALS

Scientific adviser:

Yuri I. Melnik

Reviewer:

Ekaterina Safronova

Paper submitted on: 04/27/2026;

Accepted on: 06/27/2026;

Published online on: 06/27/2026.

Abstract. This article reports a study of professional well-being in relation to professional burnout and attitudes to work among healthcare professionals in Petrozavodsk. It presents the results of a questionnaire survey of practicing specialists with higher and secondary vocational education from two healthcare institutions, conducted using three diagnostic methods. The study found significant correlations between professional well-being, burnout components, and attitudes to work. Factor analysis revealed three key aspects of medical workers' professional lives.

Keywords: professional well-being, burnout, professional burnout, attitude towards work, healthcare professionals

For citation: Lukshina, V. A. Professional Well-Being, Burnout, and Work Attitudes among Healthcare Professionals. *StudArctic Forum*. 2026, 11 (2): 130–135.

References

Vakarina E.A. Review of psychodiagnostic tools to study psychological and professional well-being. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2024, No. 3(138), pp. 176-184. DOI: 10.20323/1813-145X-2024-3-138-176 (In Russ.)

Vodopyanova N.E. *Psychodiagnostics of stress*. St. Petersburg, Piter, 2009, 336 p. (In Russ.)

Gureeva Yu.A. Psychological health of medical workers: risk factors and preservation strategies. *Studenchesky vestnik*, 2025, No. 41(374), pp. 52-54. (In Russ.)

Druzhilov S.A. Occupational well-being and psychological aspects of professional adaptation and of professional destruction. *Modern Scientific Researches and Innovations*, 2016, No. 12(68), pp. 1236-1246. (In Russ.)

Orel V.E. The phenomenon of "burnout" in foreign psychology: empirical research. *Psychological Journal*, 2001, No. 1, pp. 90-101. (In Russ.)