

**Профессиональная мотивация и отношение к профессии как факторы,
связанные с организационным поведением врачей с разным уровнем
выгорания**

Научный руководитель – Абдуллаева Мехирбан Махаметжановна

Мухамедзянов Тимур Фиркатъевич

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия

E-mail: mukhamedzyanovtimur@gmail.com

Высокий уровень профессионального выгорания среди работников здравоохранения подсветил особую актуальность грамотно выстроенной системы здоровья сбережения врачей, которая включает разные уровни – от индивидуальных до организационных, а также определение целевых точек разработки технологий оказания психологической помощи специалистам в повышении их профессиональной эффективности и стрессоустойчивости [5].

Одним из активно развивающихся на данный момент направлений в этой области становится изучение организационного поведения, позволяющее 1) прогнозировать изменения в поведении работников на индивидуальном и групповом уровнях, 2) находить возможности для воздействия на поведение людей на рабочем месте, а также 3) формировать типы поведения и деятельности, которые способствуют максимальной производительности как работника, так и эффективности работы организации в целом [2].

Целью исследования является определение характера связи между компонентами синдрома выгорания и паттернами организационного поведения, а также трудовой мотивации медицинских работников.

В качестве теоретической основы для исследования выступает концепция выгорания, предложенная К. Маслах, в которой выделяются три его компонента – эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений, и на основе которой разработан опросник МВИ, адаптированный Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [1]. Для анализа организационного поведения мы опираемся на модель, разработанную американской исследовательницей Л. Купманс. В нее вошли три типа поведения: выполнение задач, контекстуальная производительность и контрпродуктивное организационное поведение. На основе данной модели разработан опросник организационного поведения, адаптированный Н. Рудновой и Д. Корниенко [4]. Для анализа профессиональной мотивации сотрудников мы использовали опросник ОПП-2, разработанный Е.Н. Осиным и коллегами, опирающийся на теорию самодетерминации Э. Деси и Р. Райана [3]. Наконец, мы также использовали семантический дифференциал "Моя профессия", который призван оценить отношение специалиста к своей профессии. Исследование проходило в марте-апреле 2023, данные собирались в электронном формате с использованием Google Формы. В исследовании приняли участие 47 человек, из них 6 человек не подошли под критерии исследования и были исключены из выборки. Таким образом, были проанализированы данные 41 респондента. Средний возраст выборки составил 36 лет, медиана – 32 года. Минимум – 21 год, максимум – 67 лет. По половому составу были анкетированы 13 мужчин и 28 женщин. Средний стаж в выборке – почти 13 лет (12,9), медиана – 7 лет. Данные обрабатывались методами сравнения выборок, корреляционного, факторного и регрессионного анализа.

В результате исследования было выявлено, что такие симптомы выгорания, как деперсонализация и редукция профессиональных достижений связаны с организационным поведением профессионала: специалист с высоким уровнем выгорания не только не склонен

проявлять инициативу в работе, а, скорее всего, не выполняет свои обязанности добросовестно даже в рамках должностной инструкции. Он также обладает преимущественно внешними по локусу типами профессиональной мотивации (интроецированная и внешняя), либо не имеет мотивации вовсе (амотивация). Напротив, специалист, уверенный в своих силах и верящий в собственную компетентность и возможность профессиональной реализации, помимо повседневных задач, с которыми сталкивается ежедневно, берет на себя дополнительные обязанности, совершенствует свои знания и профессиональные навыки. Такой специалист также обладает преимущественно внутренними по локусу типами мотивации (идентифицированная, интегрированная и собственно внутренняя). Было также выявлено, что внутренний локус мотивации достоверно связан с эффективными поведенческими стилями, а внешний, напротив, отрицательно связан с ролевым и экстра-ролевым поведением.

Таким образом, мы подошли к проблеме поиска направлений психологической помощи медицинским специалистам через анализ поведенческих маркеров эффективности – особенностей организационного поведения и локуса мотивации. Для поддержания эффективности деятельности и профилактики симптомов выгорания у профессионалов медицинской сферы необходимым является создание условий для формирования у сотрудников личностного смысла выполняемой работы. Данные, полученные в этом исследовании, могут быть полезными при формировании тренинговых программ для специалистов с целью выработки эффективных организационных поведенческих стилей, а также для выявления сотрудников, склонных к развитию синдрома выгорания.

Источники и литература

- 1) Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – М.: Питер, 2008. – 440 с.
- 2) Голубкова О. А., Сатикова С. В. Организационное поведение. – 2016.
- 3) Осин Е. Н. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности //Организационная психология. – 2017. – Т. 7. – №. 4. – С. 21-49.
- 4) Руднова Н., Корниенко Д. Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы» //Психологические исследования. – 2022. – Т. 15. – №. 84. – DOI: <https://doi.org/10.54359/ps.v15i84.1171>
- 5) Шадеркина В. А., Красняк И. В. Профессиональное выгорание врачей: скрытый кризис здравоохранения. Данные интернет-опроса врачей //Российский журнал телемедицины и электронного здравоохранения. – 2022. – №. 8 (4). – С. 7.