

DOI: 10.12731/2658-6649-2024-16-3-1174

УДК 159.99



Научная статья

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ С РАЗНЫМ СТИЛЕМ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

П.А. Кисляков, Д.А. Тищенко, Е.А. Шмелева, В.П. Карташев

Обоснование. От удовлетворенности трудом медицинских работников зависит успешность функционирования медицинской организации, а также качество оказания медицинских услуг пациентам. Это связано с тем, что удовлетворенность трудом является одним из ключевых факторов, влияющих на мотивацию, психологический климат в коллективе, эффективность труда, лояльность сотрудников. Наличие конфликтов в медицинских коллективах может способствовать снижению удовлетворенности трудом. С одной стороны, конфликты могут способствовать развитию коммуникации между сотрудниками, с другой – к ухудшению отношений.

Цель – изучить влияние взаимоотношений в коллективе на удовлетворенность трудом медицинских работников.

Методы. В исследовании приняло участие 86 медицинских работников, среди которых были врачи, средний и младший медицинский персонал. Для изучения удовлетворенности трудом и связанными с ней показателями использовались методики «Отношение сотрудников медицинской организации к безопасности пациентов» (SAQ) (Дж. Секстон с соавт., русскоязычная версия К.Н. Царанова с соавт.) и «Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Для изучения предрасположенности личности к конфликтному поведению использовалась методика «Тип поведения в конфликте» (Тест Томаса-Килманна). Статистическое исследование проводилось посредством критерия Манна-Уитни, корреляционного анализа Спирмена и регрессионного анализа.

Результаты. Большинство медицинских работников удовлетворены своей работой, они предпочитают выбирать такие стили поведения в конфликте, как сотрудничество и избегание. Для медицинских работников, выбирающих неконструктивные способы разрешения конфликта, важным фактором удовлетворенности работой являются хорошие рабочие условия. Для медицинских

работников, выбирающих конструктивные способы разрешения конфликта, важным условием удовлетворенности работой являются хорошие отношения с руководством на уровне отделения.

Заключение. Повышение удовлетворенности трудом медицинских сотрудников является важным аспектом для обеспечения качественного и эффективного оказания медицинской помощи пациентам, а также снижения производственных конфликтов. Необходимо обеспечить сотрудникам рабочие условия, соответствующие их профессиональным потребностям, предоставить возможности для профессионального роста и обучения, а также поддержку и понимание со стороны руководства и коллектива.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом; конфликты в коллективе; медицинские работники; психологическая безопасность

Для цитирования. Кисляков П.А., Тищенко Д.А., Шмелева Е.А., Карташев В.П. Удовлетворенность трудом медицинских работников с разным стилем поведения в конфликте // *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*. 2024. Т. 16, №3. С. 541-559. DOI: 10.12731/2658-6649-2024-16-3-1174

Original article

SATISFACTION WITH THE WORK OF MEDICAL STAFF WITH DIFFERENT STYLES OF BEHAVIOR IN CONFLICT

P.A. Kislyakov, D.A. Tishchenko, E.A. Shmeleva, V.P. Kartashev

Background. The success of a medical organization, as well as the quality of medical services to patients, depends on the satisfaction of medical workers. This is due to the fact that job satisfaction is one of the key factors influencing motivation, the psychological climate in the team, labor efficiency, and employee loyalty. The presence of rumination in healthcare teams may lead to decreased job satisfaction. On the one hand, conflicts can contribute to the development of communication between employees, on the other hand, they can worsen relationships.

The purpose is to study the influence of teamwork on the job satisfaction of healthcare workers.

Methods. 86 medical workers took part in the training, including doctors, nursing and junior medical staff. To study job satisfaction and violations with its indicators, the methods "Attitude of employees of a medical organization to patient safety" (SAQ) (J. Sexton et al., Russian version by K.N. Tsaranov et

al.) and “Methodology for studying the integrity of labor” (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. To study a person’s predisposition to conflict behavior, the “Type of Behavior in Conflict” technique (Thomas-Kilmann Test) was used. Statistical study was carried out using Mann-Whitney tests, Spearman correlation analysis and regression analysis.

Results. The majority of representatives of the world market are satisfied with their activities; they prefer such styles of behavior in conflict as cooperation and flight. For health workers, choosing unconstructive solutions to resolve conflict are prerequisites for ensuring job satisfaction in good working conditions. For medical developers choosing constructive solutions, conflict resolution requires that job satisfaction conditions be achieved, which are negotiated with department-level management.

Conclusion. Increasing the job satisfaction of healthcare workers is an important aspect for ensuring high-quality and efficient healthcare delivery to patients, as well as reducing work-related consequences. It is necessary to provide employees with working conditions that meet their requirements, provide opportunities for professional growth and training, as well as support and understanding from management and the team.

Keywords: job satisfaction; conflicts in the team; medical workers; psychological safety

For citation. Kislyakov P.A., Tishchenko D.A., Shmeleva E.A., Kartashev V.P. Satisfaction with the Work of Medical Staff with Different Styles of Behavior in Conflict. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 2024, vol. 16, no. 3, pp. 541-559. DOI: 10.12731/2658-6649-2024-16-3-1174

Введение

Проблема обеспечения психологического благополучия человека является одной из приоритетных как для проведения фундаментальных исследований, так и для практической деятельности психологов, медиков, педагогов и других специалистов социономического типа. При этом важно чтобы сами специалисты обладали личностными ресурсами, обеспечивающими их психологическую безопасность и их подопечных (пациентов, клиентов, учеников). Нами проведена серия исследований, посвященных исследованию психологической безопасности медицинских работников и факторов ее обеспечивающих: жизнестойкость [8, 16], копинг-стратегии [8], групповая сплоченность [9], субъективное благополучие [16]. Данная статья является продолжением исследований и посвящена проблеме удовлетворенности трудом медицинских работников.

Проблема удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников всегда привлекала большое внимание теоретиков и практиков, занимающихся исследованиями в области организационной психологии и психологии труда. По мнению В.А. Ядова и А.А. Киссель удовлетворенность трудом представляет собой уровень адаптации работника в конкретной организации, который свидетельствует о том, что требования и возможности, предоставляемые организацией, отвечают его потребностям, соответствуют ценностям и интересам [Цит. по 10]. Сотрудники, которые удовлетворены трудом, работают более продуктивно, качественно выполняют свои обязанности, влияют на развитие организации.

Профессия медицинского работника предъявляет к специалисту высокие требования, обусловленные эмоциональными перегрузками, регулярными стрессовыми ситуациями, нехваткой времени, необходимостью принятия решений в условиях ограниченного доступа к информации, а также высокой частотой и напряженностью межличностного общения [3, 6, 12, 14].

За последние годы, согласно исследованиям, уровень тревоги у медицинских работников колебался от 22 до 33 %, а уровень депрессии – от 18 до 36 %. Более 50 % медработников испытывали симптомы эмоционального истощения и профессионального выгорания [1, 17, 22].

Командная работа медицинских специалистов является ключевым фактором в обеспечении качественной и эффективной помощи пациентам. От слаженных действий команды медиков зависит не только здоровье пациента, но и его жизнь. В медицинской практике командная работа играет особенно важную роль, так как врачи и медсестры работают в условиях высокой ответственности и недостатка времени. В таких условиях от каждого члена команды требуется быстро и точно выполнять свои обязанности, а также уметь работать в команде и взаимодействовать с коллегами [4, 6].

Эффективность командной работы медицинских специалистов подтверждается научными исследованиями. Например, в исследовании, проведенном в США, было установлено, что команды медицинских специалистов, которые эффективно взаимодействовали друг с другом, демонстрировали более высокий уровень удовлетворенности работой и меньшее количество ошибок, чем команды с менее развитыми навыками командной работы [20].

В медицинском коллективе моральный аспект играет важную роль в отношениях между сотрудниками. Это проявляется в единстве ценностей, сплоченности, взаимной требовательности, чуткости и взаимопомощи. Эти качества необходимы для обеспечения качественной медицинской помощи пациентам.

Межличностные конфликты в медицинском коллективе обусловлены индивидуально-психологическими особенностями личности членов коллектива и характером межличностных отношений в коллективе. Чем меньше властных, доминантных личностей, тем более конструктивные стратегии выбирают работники при возникновении конфликтов и тем лучше психологическая атмосфера в трудовом коллективе [6].

В медицинском коллективе конфликты могут возникать по разным причинам. Некоторые из них связаны с социальными, бытовыми и психологическими факторами, такими как недовольство зарплатой, неравномерная нагрузка на персонал, жалобы пациентов и т.д. Другие причины могут быть связаны с низким уровнем умений и навыков персонала, отсутствием желания учиться и расширять свой кругозор. Также конфликты могут возникать из-за особенностей поведения медицинского персонала, таких как неумение владеть собой в сложных ситуациях, несоблюдение субординации, нарушение правил и негативное отношение к коллегам [6, 7].

Среди причин конфликтов следует упомянуть борьбу за самореализацию в профессиональной деятельности. Такие конфликты, по данным А.Я. Анцупова и Д.П. Моисеева, составляют примерно половину всех конфликтов в организациях. Близкими к ним являются конфликты, связанные с инновациями (конфликт «новатор-консерватор»), а также психологическими барьерами в инновационной деятельности [2]. Конфликты в медицинском коллективе могут возникать из-за социальных ролей сотрудников и их различных точек зрения. Важно учитывать эти факторы и работать над улучшением взаимоотношений в коллективе.

Целью данного исследования была оценка удовлетворенности трудовой деятельностью медицинских работников, а также выявление различий в удовлетворенности у работников с разным стилем поведения в конфликте.

Материалы и методы исследования

Участники исследования. Исследование проводилось в 2024 году среди медицинских работников клинического медицинского центра Московского государственного медико-стоматологического университета имени А.И. Евдокимова. В исследовании приняли участие 86 сотрудников (мужчины – 25%, женщины – 75%).

В ходе проведенного исследования респонденты были разделены на три группы по принципу профессионализации личности: адаптация человека к профессиональному труду – трудовой стаж работы до 5 лет (58% испытуемых); идентификация личности с профессией – стаж работы до 10

лет (10% испытуемых); выбор субъектом способа существования в профессии – стаж работы более 10 лет (32% испытуемых).

В исследовании были использованы следующие методики:

1. Отношение к безопасности (Отношение сотрудников медицинской организации к безопасности пациентов) (Safety Attitudes Questionnaire – SAQ) (Дж. Секстон с соавт., русскоязычная версия К.Н. Царанова с соавт.) [15].

Опросник включает в себя 41 вопрос по шести блокам: атмосфера командной работы, атмосфера безопасности, удовлетворенность работой, распознавание (понимание) стресса, восприятие менеджмента/руководства (на двух уровнях – отделения и больницы в целом), рабочие условия.

2. Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [13]. Опросник содержит 9 шкал: интерес к работе; удовлетворенность достижениями в работе; удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; уровень притязаний в профессиональной деятельности; предпочтение выполняемой работы высокому заработку; удовлетворенность условиями труда; профессиональная ответственность; общая удовлетворенность трудом.

3. Тест Томаса-Килмана: Тип поведения в конфликте. Методика предназначена для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации. К. Томас выделяет пять способов регулирования конфликтов: соперничество, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество.

Анализ данных. Была проведена статистическая обработка в программах MS Office Excel и IBM SPSS Statistics. Проведено статистическое исследование посредством критерия Манна-Уитни, корреляционного анализа Спирмена и регрессионного анализа (метод шагового отбора).

Результаты исследования и их обсуждение.

Результаты психодиагностики представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Описательные статистики по методикам (n=59)

Переменные	Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение
Отношение к безопасности (SAQ)				
Атмосфера командной работы	10	30	23,61	4,63
Атмосфера безопасности	13	35	27,22	6,30

Удовлетворенность работой	5	25	18,93	5,54
Распознавание (понимание) стресса	7	23	12,94	4,35
Восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения	6	25	20,22	4,93
Восприятие менеджмента/руководства на уровне клиники	5	25	17,94	5,64
Рабочие условия	4	20	14,18	4,03
Интегральная удовлетворенность трудом				
Интерес к работе	2	5	3,86	0,75
Удовлетворенность достижениями в работе	0	4	3,42	0,87
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	2	5	4,42	0,89
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0	4	3,11	1,05
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	0	4	1,77	1,17
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0	4	1,93	0,92
Удовлетворенность условиями труда	0	3	2,27	1,01
Профессиональная ответственность	0	1	0,69	0,46
Общая удовлетворенность трудом	7	22	17,47	2,82

Анализируя полученные данные, можно сказать, что по всем шкалам методики «Отношение к безопасности» наблюдаются положительные результаты. Самое большое количество респондентов с высоким уровнем наблюдается по шкалам «Удовлетворенность работой» и «Восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения». По методике удовлетворенность трудом, установлено, что самые большие баллы были набраны по шкалам «Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» и «Удовлетворенность достижениями в работе». У значительного количества людей наблюдается низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности.

С помощью методики «Тип поведения в конфликте» определялся доминирующий тип поведения в конфликте (рис. 1).



Рис. 1. Распределение испытуемых по типу поведения в конфликте

Стили поведения в конфликте, представленные Томасом и Килманном, нами были разделены на две группы – конструктивные и неконструктивные. К конструктивным относятся: компромисс, сотрудничество, приспособление. К неконструктивным – избегание и соперничество. Таким образом выборка была разделена на 2 группы: медицинские работники, использующие конструктивные стили поведения в конфликте (61%) и неконструктивные стили поведения в конфликте (39%).

С целью получения более подробных сведений, которые могли быть учтены при разработке рекомендаций, нами было принято решение дополнительно провести статистический и корреляционный анализ данных.

Проведенный корреляционный анализ Спирмена позволил установить следующие взаимосвязи между исследуемыми переменными:

- положительная корреляция между шкалой «удовлетворенность работой» и шкалой «атмосфера командной работы» ($r = 0,705$, $p = 0,01$): чем выше удовлетворенность работой, тем лучше и благоприятнее атмосфера в команде;
- положительная корреляция между шкалой «восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения» и шкалой «удовлетворённость работой» ($r = 0,792$, $p = 0,01$): у медицинских сотрудников, имеющих хорошие отношения с руководством выше удовлетворенность работой;
- положительная корреляция между шкалой «восприятие менеджмента/руководства на уровне клиники» и шкалами «атмосфера командной работы» ($r = 0,562$, $p = 0,01$), «атмосфера безопасно-

сти» ($r = 0,554$, $p = 0,01$), «удовлетворенность работой» ($r = 0,534$, $p = 0,01$) и «восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения» ($r = 0,687$, $p = 0,01$): хорошие, неконфликтные отношения с руководством на уровне клиники способствуют безопасной атмосфере в рабочем коллективе, а также командной работе, которая очень важна в работе медицинских сотрудников;

- положительная корреляция между шкалой «общая удовлетворенность трудом» и шкалами «атмосфера командной работы» ($r = 0,365$, $p = 0,01$), «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами» ($r = 0,551$, $p = 0,01$), «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» ($r = 0,544$, $p = 0,01$).

Проведенный регрессионный анализ (метод шагового отбора) показал, следующее:

- предиктором удовлетворенности трудом для медицинских работников со стажем 0-5 лет выступает восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения ($\beta = 0,673$; $p < 0,001$), ($F = 26,511$; $p < 0,0001$; $R^2 = 0,453$);
- предиктором удовлетворенности трудом для медицинских работников со стажем 6-11 лет выступает атмосфера командной работы ($\beta = 0,843$; $p = 0,035$), ($F = 9,726$; $p = 0,035$; $R^2 = 0,710$);
- для медицинских сотрудников со стажем более 11 лет предикторов не выявлено, то есть, чем больше стаж, тем меньше конкретных факторов влияет на удовлетворенность трудом;
- предиктором удовлетворенности трудом для медицинских работников, предпочитающих неконструктивные стили поведения в конфликте, выступают рабочие условия ($\beta = 0,664$; $p = 0,001$), ($F = 16,582$; $p = 0,001$; $R^2 = 0,441$);
- предиктором удовлетворенности трудом для медицинских работников, предпочитающих конструктивные стили поведения в конфликте, выступает восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения ($\beta = 0,501$; $p = 0,002$), ($F = 11,387$; $p = 0,002$; $R^2 = 0,251$).

Для определения различий в выраженности исследуемых переменных у медицинских работников с разными стилями поведения в конфликте был произведен расчет критерия U-Манна-Уитни. Данные представлены в таблице 2.

Таким образом, у сотрудников, которые используют конструктивные стили поведения в конфликте, позитивное восприятие атмосферы командной работы выше, чем у тех, кто использует неконструктивные стили.

Таблица 2.

Сравнение показателей удовлетворенности трудом у сотрудников с конструктивными и неконструктивными стилями поведения в конфликте

Шкалы	Мконст	Мне-конст	U Ман-на-Уитни	p – уровень значимости
Атмосфера командной работы	24,52	22,17	271,5	0,02
Атмосфера безопасности	27,36	27	399,5	0,821
Удовлетворенность работой	19,08	18,65	389,5	0,702
Распознавание (понимание) стресса	12,25	14,04	304,5	0,087
Восприятие менеджмента/руководства на уровне отделения	20,86	19,21	300,5	0,074
Восприятие менеджмента/руководства на уровне клиники	18,	17,39	363,5	0,431
Рабочие условия	14,69	13,39	330	0,19
Интерес к работе	3,8	3,82	410	0,946
Удовлетворенность достижениями в работе	3,41	3,43	389,5	0,661
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	4,44	4,39	390	0,661
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,05	3,21	371	0,473
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,66	1,95	340,5	0,237
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,04	1,78	354,5	0,33
Удовлетворенность условиями труда	2,	2,21	381	0,562
Профессиональная ответственность	0,75	0,67	355,5	0,254
Общая удовлетворенность трудом	17,38	17,52	385	0,649

Заключение

Конструктивный стиль поведения в конфликте предполагает стремление к достижению целей через сотрудничество, поиск компромиссов и взаимовыгодных решений. Такой подход позволяет сохранять отношения между участниками конфликта, учитывать интересы всех сторон и находить оптимальные решения для всех. Неконструктивные стили поведения в конфликте, такие как соперничество или избегание, могут привести к ухудшению отношений между людьми, потере доверия и эффективности работы. Например, если медицинский сотрудник выбирает стиль соперничества, он может настаивать на своем мнении без учета мнения других участников процесса лечения пациента. Это может привести к ошибкам в диагностике и лечении.

Таким образом, выбор конструктивного стиля поведения в конфликте помогает медицинским работникам достигать лучших результатов в своей работе благодаря эффективному сотрудничеству и уважительному отношению к мнению других людей.

Проведенное исследование позволило выявить следующее: преобладающая часть опрошенных медицинских работников удовлетворены своей работой, они предпочитают выбирать такие стили поведения в конфликте, как сотрудничество и избегание; в целом, сотрудники предпочитают использовать конструктивные стили поведения. Для медицинских работников, выбирающих неконструктивные способы разрешения конфликта, важным фактором удовлетворенности работой являются хорошие рабочие условия. Для медицинских работников, выбирающих конструктивные способы разрешения конфликта, важным условием удовлетворенности работой являются хорошие отношения с руководством на уровне отделения.

Медицинские сотрудники, выбирающие конструктивные стили поведения в конфликте, высоко ценят отношения с коллегами. Они больше нацелены на командную работу, создание положительной атмосферы в коллективе, стремятся сохранять доброжелательные отношения с коллегами, руководством. Медицинские сотрудники, выбирающие неконструктивные стили поведения в конфликте, больше ценят условия труда, заработную плату и содержание работы.

Повышение удовлетворенности трудом медицинских сотрудников является крайне важным аспектом для обеспечения качественного и эффективного оказания медицинской помощи пациентам. Для этого необходимо обеспечить сотрудникам рабочие условия, соответствующие их профессиональным потребностям, предоставить возможности для профессионального роста и обучения, а также поддержку и понимание со стороны руководства. Важно также уделять внимание мерам по предотвращению и снижению стресса на рабочем месте, организации разнообразных мероприятий по командообразованию и созданию позитивной атмосферы в коллективе [5, 11].

Важно научить медицинских работников эффективно разрешать конфликты в трудовом коллективе. Это требует умения слушать и понимать точку зрения коллег, стремиться к взаимопониманию и сотрудничеству, обсуждать проблемы нейтрально и спокойно, а также быть готовым к компромиссам [18, 19, 21]. Разрешение конфликтов в медицинском коллективе помогает укрепить взаимоотношения между коллегами, повысить эффективность работы, снизить уровень стресса и улучшить результаты

лечения пациентов. Важно обучать медицинский персонал техникам снижения эмоционального выгорания, управления отрицательными эмоциями и активного социального преодоления стрессовых ситуаций.

К ограничениям результатов следует отнести то, что исследование проводилось на неслучайной выборке, в одной организации с использованием только самоотчетов.

Заключение комитета по этике. Исследование было проведено в соответствии с принципами положения Хельсинкской декларации Всемирной медицинской ассоциации (Declaration of Helsinki, and approved by the Institutional Review Board), а также Этическим кодексом психолога Российского психологического общества.

Информированное согласие. Информированное согласие было получено от всех субъектов, участвовавших в исследовании.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Информация о спонсорстве. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00678, <https://rscf.ru/project/22-18-00678/>, ИвГУ.

Список литературы

1. Аксенова Е.И. Камынина Н.Н., Турзин П.С. Профессиональный стресс медицинских работников: обзор зарубежных практик. М.: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2023. 48 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 8-е изд. СПб.: Питер, 2023. 528 с.
3. Варыханова К.В., Анисимова Т.А. Психологическая совместимость субъектов труда, работающих в паре, как фактор удовлетворенности трудом работниками скорой медицинской помощи // Молодежный вестник ИрГТУ. 2015. № 3. С. 11.
4. Выгнов И. О. Особенности организации эффективной командной работы // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. 2021. № 3(5). С. 10-14.
5. Давыдова Н.С., Титов И.Г., Сычева Е.В. Методические рекомендации по мотивации персонала медицинской организации в рамках системы менеджмента бережливого производства. Ижевск: Изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВО «УдГУ», 2019. 40 с.

6. Ермашук А.В. Социально-психологические причины межличностных конфликтов в медицинских учреждениях // Психологическая студия: сб. науч. статей. Вып. 11. Витебск: ВГУ им. П. М. Машерова, 2018. С. 62-65.
7. Карасев Е.А., Нечаев В.С., Саурина О.С. К вопросу о регулировании производственных конфликтов в медицинском трудовом коллективе // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2019. Т. 27, № 1. С. 59-62.
8. Кисляков П.А. Шмелева Е.А., Карасева Т.В., Силаева О.А., Прияткин Д.А. Жизнестойкость и копинг-стратегии медицинских работников в противодействии эмоциональному выгоранию (во время четвертой волны пандемии COVID-19 в России) // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture. 2022. Т. 14, № 6. С. 226-262. <https://doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262>
9. Кисляков П.А., Тищенко Д.А. Анализ сплоченности коллективов медицинских центров в период пандемии // Пожарная и аварийная безопасность. 2022. № 3(26). С. 14-20.
10. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. № 12(25). С. 558-563.
11. Петри А.Н. Особенности эмоционального выгорания медицинских работников // Акмеология. 2017. № 1. С. 128-133.
12. Продовикова А.Г., Тендрякова К.Д. Синдром эмоционального выгорания, жизнестойкость и смысложизненные ориентации работников сферы здравоохранения // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. 2020. № 1(4). С. 424-442.
13. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. 488 с.
14. Худова И.Ю., Улумбекова Г.Э. «Выгорание» у медицинских работников: диагностика, лечение, особенности в эпоху COVID-19 // ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучение. Вестник ВШОУЗ. 2021. Т. 7, № 1. С. 4262. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2021-7-1-42-62>
15. Царанов К.Н., Тарбастаев А.Г., Рахматуллин Р.Э., Климова Е.М., Кононов А.Н., Проценко Д.Н., Хайруллин И.И. Отношение к безопасности (Отношение сотрудников медицинской организации к безопасности пациентов) Адаптация и первичная апробация русскоязычной версии опросника «Отношение к безопасности» для медицинских организаций // Менеджер здравоохранения. 2022. №2. С. 57-64.
16. Шмелева Е.А., Кисляков П.А., Карасева Т.В., Силаева О.А., Прияткин Д.А. Благополучие в профессиональной сфере и жизнестойкость врачей и меди-

- цинского персонала // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture. 2023. Т. 15, № 5. С. 413-438. <https://doi.org/10.12731/2658-6649-2023-15-5-949>
17. Batra K, Singh T.P., Sharma M., Batra R., Schvaneveldt N. Investigating the Psychological Impact of COVID-19 among Healthcare Workers: A Meta-Analysis // International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020, vol. 17(23), e9096. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239096>
 18. Buselli R., Baldanzi S., Corsi M., Chiumiento M., Del Lupo E., Carmassi C., Dell'Osso L., Cristaudo A. Psychological Care of Health Workers during the COVID-19 Outbreak in Italy: Preliminary Report of an Occupational Health Department (AOUP) Responsible for Monitoring Hospital Staff Condition. // Sustainability, 2020, vol. 12, 5039. <https://doi.org/10.3390/su12125039>
 19. Dewey C., Hingle S., Goelz E., Linzer M. Supporting clinicians during the COVID-19 pandemic // Annals of Internal Medicine, 2020, vol. 172, pp. 752-753. <https://doi.org/10.7326/M20-1033>
 20. Fritzsche B., Emmel M. Teamwork in healthcare: A systematic review of quantitative and qualitative studies // Journal of Health Organization and Management, 2013, vol. 27(5), pp. 695-722.
 21. Maldonato N.M., Bottone M., Chiodi A., Continisio G.I., De Falco R., Duval M., Muzii B., Siani G., Valerio P., Vitelli R., Scandurra C. A Mental Health First Aid Service in an Italian University Public Hospital during the Coronavirus Disease 2019 Outbreak // Sustainability, 2020, vol. 12, 4244. <https://doi.org/10.3390/su12104244>
 22. Santabárbara J., Bueno-Notivol J., Lipnicki D.M., Olaya B., Pérez-Moreno M.A., Gracia-García P., Idoiaga-Mondragon N., Ozamiz-Etxebarria N. Prevalence of anxiety in health care professionals during the COVID-19 pandemic: A rapid systematic review (on published articles in Medline) with meta-analysis // Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry, 2021, vol. 107, 110244. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110244>

References

1. Aksenova E.I. Kamynina N.N., Turzin P.S. *Professional'nyj stress medicinskih rabotnikov: obzor zarubezhnyh praktik* [Professional stress of medical workers: a review of foreign practice]. M.: GBU «NIIOZMM DZM», 2023, 48 p.
2. Ancupov A.YA., SHipilov A.I. *Konfliktologiya: Uchebnik dlya vuzov* [Conflictology: Textbook for universities]. SPb.: Piter, 2023, 528 p.
3. Varyhanova K.V., Anisimova T.A. Psihologicheskaya sovместimost' sub"ektiv truda, rabotayushchih v pare, kak faktor udovletvorennosti trudom rabotnikami skoroj medicinskoj pomoshchi [Psychological compatibility of subjects of labor, professional activity paired with employees, as a factor of job satisfaction

- with emergency medical care]. *Molodezhnyj vestnik IrGTU* [Youth Bulletin of ISTU], 2015, no. 3, p. 11.
4. Vytnov I. O. Osobennosti organizacii effektivnoj komandnoj raboty [Features of organizing effective team work]. *Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyj nauchnyj zhurnal* [Science and practice in education: electronic scientific journal], 2021, no. 3(5), pp. 10-14.
 5. Davydova N.S., Titov I.G., Sycheva E.V. *Metodicheskie rekomendacii po motivacii personala medicinskoj organizacii v ramkah sistemy menedzhmenta berezhlivogo proizvodstva* [Methodological recommendations for motivating medical personnel within the framework of the lean production management system]. Izhevsk, 2019, 40 p.
 6. Ermashuk A.V. Social'no-psihologicheskie prichiny mezhlichnostnyh konfliktov v medicinskih uchrezhdeniyah [Socio-psychological reasons for interpersonal differences in medical institutions]. *Psihologicheskaya studiya: sb. nauch. statej* [Psychological Studio: collection of articles. scientific articles]. Issue 11. Vitebsk: VGU im. P. M. Masherova, 2018, pp. 62-65.
 7. Karasev E.A., Nechaev V.S., Saurina O.S. K voprosu o regulirovanii proizvodstvennyh konfliktov v medicinskom trudovom kollektive [On the issue of regulating industrial emissions in the medical workforce]. *Problemy social'noj gigieny, zdravoohraneniya i istorii mediciny* [Problems of social hygiene, healthcare and history of medicine], 2019, vol. 27, no. 1, pp. 59-62.
 8. Kislyakov P.A., SHmeleva E.A., Karaseva T.V., Silaeva O.A., Priyatkin D.A. ZHiznestojkost' i koping-strategii medicinskih rabotnikov v protivodejstvii emocional'nomu vygoraniyu (vo vremya chetvertoj volny pandemii COVID-19 v Rossii) [Resilience and coping strategies are used to counteract emotional burnout (during the fourth wave of the COVID-19 pandemic in Russia)]. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 2022, vol. 14, no. 6, pp. 226-262. <https://doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-6-226-262>
 9. Kislyakov P.A., Tishchenko D.A. Analiz splochnosti kolektivov medicinskih centrov v period pandemii [Analysis of the cohesion of teams of medical centers during a pandemic]. *Pozharnaya i avariynaya bezopasnost'* [Fire and emergency safety], 2022, no. 3(26), pp. 14-20.
 10. Lysova E.A. Analiz podhodov k ponyatiyu udovletvorennosti trudom [Analysis of approaches to understanding job satisfaction]. *Byulleten' nauki i praktiki* [Bulletin of Science and Practice], 2017, no. 12(25), pp. 558-563.
 11. Petri A.N. Osobennosti emocional'nogo vygoraniya medicinskih rabotnikov [Features of emotional burnout of medical workers]. *Akmeologiya* [Acmeology], 2017, no. 1, pp. 128-133.

12. Prodovikova A.G., Tendryakova K.D. Sindrom emocional'nogo vygoraniya, zhiznestojkost' i smyslozhiznennye orientacii rabotnikov sfery zdavoohraneniya [Syndrome of emotional burnout, resilience and life-meaning orientations in the global healthcare spheres]. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social and humanitarian sciences: theory and practice], 2020, no. 1(4), pp. 424-442.
13. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. *Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp* [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]. M.: Izd-vo In-ta Psihoterapii, 2002, 488 p.
14. Hudova I.YU., Ulumbekova G.E. «Vygoranie» u medicinskih rabotnikov: diagnostika, lechenie, osobennosti v epohu COVID-19 [“Burnout” in medical services: diagnosis, treatment, features during COVID-19]. *ORGZDRAV: novosti, mneniya, obuchenie. Vestnik VSHOUZ* [ORGZDRAV: news, opinions, training. VSHOUZ Bulletin], 2021, vol. 7, no. 1, pp. 42-62. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2021-7-1-42-62>
15. Caranov K.N., Tarbastaev A.G., Rahmatullin R.E., Klimova E.M., Kononov A.N., Procenko D.N., Hajrullin I.I. Otnoshenie k bezopasnosti (Otnoshenie sotrudnikov medicinskoj organizacii k bezopasnosti pacientov) Adaptaciya i pervichnaya aprobaciya russkoyazychnoj versii oprosnika «Otnoshenie k bezopasnosti» dlya medicinskih organizacij [Attitude to safety (Attitude of employees of a medical organization to patient safety) Adaptation and initial testing of the Russian version of the Attitude to Safety questionnaire for medical organizations]. *Menedzher zdavoohraneniya* [Healthcare Manager], 2022, no. 2, pp. 57-64.
16. Shmeleva E.A., Kislyakov P.A., Karaseva T.V., Silaeva O.A., Priyatkin D.A. Blagopoluchie v professional'noj sfere i zhiznestojkost' vrachej i medicinskogo personala [Well-being in the professional sphere and life support of doctors and medical personnel]. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 2023, vol. 15, no. 5, pp. 413-438 <https://doi.org/10.12731/2658-6649-2023-15-5-949>
17. Batra K, Singh T.P., Sharma M., Batra R., Schvaneveldt N. Investigating the Psychological Impact of COVID-19 among Healthcare Workers: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, vol. 17(23), e9096. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239096>
18. Buselli R., Baldanzi S., Corsi M., Chiumiento M., Del Lupo E., Carmassi C., Dell'Osso L., Cristaudo A. Psychological Care of Health Workers during the COVID-19 Outbreak in Italy: Preliminary Report of an Occupational Health Department (AOUN) Responsible for Monitoring Hospital Staff Condition. *Sustainability*, 2020, vol. 12, 5039. <https://doi.org/10.3390/su12125039>
19. Dewey C., Hingle S., Goelz E., Linzer M. Supporting clinicians during the COVID-19 pandemic. *Annals of Internal Medicine*, 2020, vol. 172, pp. 752-753. <https://doi.org/10.7326/M20-1033>

20. Fritzsche B., Emmel M. Teamwork in healthcare: A systematic review of quantitative and qualitative studies. *Journal of Health Organization and Management*, 2013, vol. 27(5), pp. 695-722.
21. Maldonato N.M., Bottone M., Chiodi A., Continisio G.I., De Falco R., Duval M., Muzii B., Siani G., Valerio P., Vitelli R., Scandurra C. A Mental Health First Aid Service in an Italian University Public Hospital during the Coronavirus Disease 2019 Outbreak. *Sustainability*, 2020, vol. 12, 4244. <https://doi.org/10.3390/su12104244>
22. Santabárbara J., Bueno-Notivol J., Lipnicki D.M., Olaya B., Pérez-Moreno M.A., Gracia-García P., Idoiaga-Mondragon N., Ozamiz-Etxebarria N. Prevalence of anxiety in health care professionals during the COVID-19 pandemic: A rapid systematic review (on published articles in Medline) with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry*, 2021, vol. 107, 110244. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2021.110244>

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Кисляков Павел Александрович, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики; главный научный сотрудник *Российский государственный социальный университет; Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний (ФКУ НИИ ФСИН России)*
ул. В. Пика, 4, стр. 1, г. Москва, 129226, Российская Федерация; ул. Житная, 14, г. Москва, 119991, Российская Федерация
pack.81@mail.ru

Тищенко Дарья Андреевна, психолог
Российский государственный социальный университет
ул. В. Пика, 4, стр.1, г. Москва, 129226, Российская Федерация
pack.81@mail.ru

Шмелева Елена Александровна, доктор психологических наук, доцент профессор кафедры психологии и социальной педагогики; профессор кафедры физической культуры, спорта и здорового образа жизни; профессор кафедры иностранных языков и профессиональных коммуникаций; профессор кафедры физической культуры и здорового образа жизни *Ивановский государственный университет; Российский государственный социальный университет; Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России*

*ул. Кооперативная, 24, г. Шуя, 155508, Российская Федерация; ул. В. Пика, 4, стр.1, г. Москва, 129226, Российская Федерация; просп. Строителей, 33, г. Иваново, 153040, Российская Федерация
nos_shmeleva@mail.ru*

Карташев Валерий Пантелеевич, кандидат биологических наук, профессор, заведующий кафедрой нормальной физиологии Медицинской высшей школы (института)
*Российский государственный социальный университет
ул. В. Пика, 4, стр.1, г. Москва, 129226, Российская Федерация
kvtmos@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Pavel A. Kislyakov, Dr. Sci. (Psychology), Associate Professor, Professor of the Department of Psychology, Conflictology and Behavioral; Chief Scientific Officer
*Russian State Social University; Research Institute of the Federal Penitentiary Service (FKU Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia)
4/1, V. Pika Str., Moscow, 129226, Russian Federation; 14, Zhitnaya Str., Moscow, 119991, Russian Federation
pack.81@mail.ru
SPIN-code: 1375-5625
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1238-9183>
Researcher ID: E-4701-2016
Scopus Author ID: 56348736600*

Daria A. Tishchenko, Psychologist
*Russian State Social University
4/1, V. Pika Str., Moscow, 129226, Russian Federation
dasha120620@gmail.com*

Elena A. Shmeleva, Dr. Sci. (Psychology), Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Social Pedagogy; Professor of the Department of Physical Culture, Sports and Healthy Lifestyle
Ivanovo State University; Russian State Social University; Ivanovo Fire and Rescue Academy of the State Fire Service of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters

24, Kooperativnaya Str., Shuya, 155508, Russian Federation; 4/1, V. Pika Str., Moscow, 129226, Russian Federation; 33, Stroiteley Ave., Ivanovo, 153040, Russian Federation

noc_shmeleva@mail.ru

SPIN-code: 3992-6436

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4698-5226>

ResearcherID: H-7821-2016

Scopus Author ID: 56375922700

Valery P. Kartashev, PhD in Biology, Professor, Head of the Department of Normal Physiology, Medical Higher School (Institute)

Russian State Social University

4/1, V. Pika Str., Moscow, 129226, Russian Federation

kvpmos@mail.ru

SPIN-code: 6284-4890

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8539-5264>

Scopus Author ID: 57073261500

Поступила 30.04.2024

После рецензирования 20.05.2024

Принята 25.05.2024

Received 30.04.2024

Revised 20.05.2024

Accepted 20.05.2024