

КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ / CLINICAL PSYCHOLOGY

Научная статья / Research Article

<https://doi.org/10.11621/npj.2026.0210>

УДК/UDC 159.9.072

■ Субъективная оценка характеристик профессиональной деятельности у медицинских работников онкологической службы с разной степенью выгорания

Т.С. Клименко , М.М. Абдуллаева

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

 klimenko_tatyana@list.ru

РЕЗЮМЕ

Актуальность. Работа сотрудников онкологической службы характеризуется высокой профессиональной ответственностью, значительной когнитивной нагрузкой и постоянным эмоциональным напряжением. В условиях быстрого развития медицинских технологий и нехватки кадров, связанной с длительным сроком подготовки специалистов, медицинские работники (управленцы, врачи, средний медицинский персонал) вынуждены непрерывно совершенствоваться, одновременно оказывая медицинскую помощь. Предполагается, что именно личное восприятие работы является ключевым фактором профессионального благополучия, независимо от организационных условий. Такой подход позволяет рассматривать синдром выгорания как результат сложного взаимодействия объективных рабочих условий и их субъективной оценки.

Цель. Изучение связей симптомов выгорания и особенностей рабочей мотивации у медицинских работников онкологических служб.

Выборка. В исследовании приняли участие медицинские работники онкологической службы 53 учреждений РФ, 335 респондентов от 22 до 75 лет.

Методы. Исследование выполнено на основе опросного дизайна с применением трех опросников: автобиографическая анкета, опросник «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслах, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой (2001), Диагностика рабочей мотивации Р. Хакмана и Г. Олдхема в адаптации И.Н. Бондаренко (2010).

Результаты. Полученные результаты подтвердили риск развития выгорания у медицинских работников онкологических служб. Было выделено 3 группы респондентов, различающиеся выраженностью симптомов. Для «благополучных» респондентов (123 чел.) и респондентов «с выгоранием» (71 чел.) характерны разные структуры связей между субъективно значимыми компонентами труда. При этом для представителей обеих групп одинаково важны осмысленность труда и взаимодействие в работе, основное отличие касается сохранения автономности «благополучными» респондентами.

Выводы. Понимание связи между уровнем выгорания и оценкой субъективных характеристик рабочей деятельности открывает новые возможности для работы с разными категориями персонала медицинской организации, в частности подбора персонала, оценки вовлеченности, последующего развития, совершенствования системы мотивации.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, рабочая мотивация, онкологическая служба, мотивационный профиль, субъективная оценка трудовой деятельности

Для цитирования: Клименко, Т.С., Абдуллаева, М.М. (2026). Субъективная оценка характеристик профессиональной деятельности у медицинских работников онкологической службы с разной степенью выгорания. *Национальный психологический журнал*, 21(2), 130–143. <https://doi.org/10.11621/npj.2026.0210>

■ Subjective Assessment of the Characteristics of Professional Activity among Medical Workers of the Oncology Service with Different Degrees of Burnout

Tatiana S. Klimenko , Mehirban M. Abdullaeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

 klimenko_tatyana@list.ru

ABSTRACT

Background. The work of oncologists is characterised by high professional responsibility, significant cognitive load and constant emotional stress. In the context of rapid development of medical technologies and chronic shortage of personnel associated with a long period of specialist training, medical workers are forced to continuously improve their skill, while providing assistance. It is assumed that it is the personal perception of work that is the key factor in professional well-being, regardless of organisational conditions. This approach allows us to consider burnout syndrome as a result of a complex interaction of objective working conditions and their subjective assessment.

Objective. The goal is to study the relationships between burnout symptoms and work motivation characteristics among medical workers of the oncology service.

Study Participants. The study involved medical workers of the oncology service of 53 institutions of the Russian Federation, a total of 335 respondents from 22 to 75 years old.

Methods. The study was conducted on the basis of a survey design using three questionnaires: an autobiographical questionnaire, questionnaire “Diagnostics of professional burnout” by K. Maslakh, S. Jackson, adapted by N.E. Vodopyanova, E.S. Starchenkova (2001), Diagnostics of work motivation by R. Hackman and G. Oldham adapted by I.N. Bondarenko (2010).

Results. The results confirmed the risk of burnout among oncology healthcare workers. Three groups of respondents were identified, each with a different severity of symptoms. Respondents not experiencing burnout (123) and those experiencing burnout (71) demonstrated different patterns of relationships between subjectively significant components of work. Meanwhile, both groups equally valued meaningful work and interaction at work, the main difference was in maintaining autonomy among the “well-off” respondents.

Conclusions. Understanding the relationship between the level of burnout and the assessment of subjective characteristics of work activity opens up new opportunities for working with different categories of personnel in a medical organisation, in particular, recruitment, assessment of involvement, subsequent development, as well as improving the system of motivation.

Keywords: professional burnout, work motivation, oncology service, motivational profile, subjective assessment of work activity

For citation: Klimenko, T.S., Abdullaeva, M.M. (2026). Subjective assessment of the characteristics of professional activity among medical workers of the oncology service with different degrees of burnout. *National Psychological Journal*, 21(2), 130–143. <https://doi.org/10.11621/npj.2026.0210>

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее исследование опирается на интеграцию двух классических теоретических моделей, объясняющих генезис профессионального благополучия и дезадаптации в трудовой среде: модели рабочих характеристик Р. Хакмана и Г. Олджема и трехфакторной модели профессионального выгорания.

Модель рабочих характеристик постулирует, что ключевые объективные параметры труда — разнообразие навыков, целостность задачи, ее значимость, автономия и обратная связь — определяют три критических психологических состояния работника: осмысленность труда, ответственность за результаты и знание результатов (Hackman, Oldham, 1976). Эти состояния, в свою очередь, являются непосредственными драйверами внутренней (интринсивной) трудовой мотивации, высокой удовлетворенности работой и эффективности. Таким образом, субъективное восприятие сотрудником этих характеристик является не пассивным отражением реальности, а активным психологическим конструктом, опосредующим влияние работы на личность.

Параллельно трехфакторная модель определяет выгорание как синдром, развивающийся в ответ на хронические межличностные стрессоры на работе и проявляющийся в эмоциональном истощении, деперсонализации (цинизме) и редукции профессиональных достижений (Maslach, Schaufeli, 2001).

Теоретический синтез, лежащий в основе данного исследования, заключается в следующем: осмысленность труда, автономия и качественная обратная связь представляют собой ресурсы, способные пополнять энергетический потенциал сотрудника, повышать его устойчивость к стрессу и, следовательно, выполнять буферную (протективную) функцию в отношении развития выгорания. И наоборот, их дефицит или негативная оценка ведут к ускоренному истощению ресурсов.

В контексте онкологической службы, где объективные стрессоры (высокая ответственность, эмоциональная напряженность, работа с тяжелыми пациентами) особенно интенсивны, субъективная оценка этих «ядерных» характеристик труда может стать ключевым дифференцирующим фактором. Она объясняет, почему в сходных внешних условиях у одних специалистов развивается синдром выгорания, а другие сохраняют профессиональную эффективность и удовлетворенность.

В рамках реализации федерального проекта «Борьба с онкологическими заболеваниями» в настоящее время особое внимание уделяется кадровому обеспечению онкологической службы. В 2023 году в России зарегистрировано 674 587 новых случаев злокачественных новообразований (Самсонов, Костин, 2025), при этом нагрузка на одного онколога составляет 407 пациентов (Старшинин, Бурдастова, 2023). Данные подчеркивают актуальность проблемы сохранения кадрового потенциала онкологической службы. Ключевой проблемой является профессиональное выгорание медицинских работников, особенно среди специалистов, работающих с тяжелыми пациентами. Его развитие обусловлено сочетанием факторов: высокой нагрузкой, эмоциональным напряжением при работе с онкологическими больными, ответственностью за принимаемые решения.

Особенности трудовой мотивации медицинских работников выступают значимым показателем профессиональной эффективности (Москвичева, 2023). Помимо материальных факторов, ключевую роль играет удовлетворенность профессиональной деятельностью и уровень ее интенсивности, определяемый высокой рабочей нагрузкой (ненормированный график, совместительство, внеурочные обращения); эмоциональным напряжением (Квачахия, Сапранова, 2022; Leiter, Maslach, 2016). Наибольшему риску выгорания подвержены специалисты, работающие с трудноизлечимыми заболеваниями, включая онкологов, хирургов, реаниматологов и психиатров (Клипинина, Хаин, 2023; Meredith et al., 2022). В онкологии профессиональное выгорание усугубляется: постоянным контактом с тяжелыми пациентами; страхом медицинских ошибок; хроническим стрессом. Последствиями становятся снижение качества помощи, утрата эмпатии и рост профессиональных ошибок (Sobczuk et al., 2024). Основой для развития синдрома выгорания служит дисбаланс между требованиями к специалистам и реальными условиями труда, что подчеркивает необходимость системной профилактики выгорания в медицинских учреждениях (Мозолева, Зайцева, 2019; Улумбекова и др., 2022).

Целью нашей работы было изучение связей симптомов выгорания и особенностей рабочей мотивации у сотрудников онкологических служб. Под рабочей мотивацией мы понимаем интринсивный (внутренний) тип мотивации, характеризующийся вовлеченностью в работу, прежде всего, ради нее самой, поскольку она является интересной и приносящей удовлетворение (Demerouti et al., 2005). Мы предполагаем, что субъективная оценка рабочей ситуации может быть и предиктором выгорания, и ресурсом, оберегающим специалиста. Основное предположение нашего исследования — представители онкологических служб с разной выраженностью симптомов выгорания будут различаться профилем субъективной оценки характеристик своей работы, было конкретизировано постановкой частных гипотез:

1. Врачи с разной степенью выраженности симптомов выгорания будут характеризоваться разными паттернами связей симптомов выгорания с субъективно значимыми характеристиками труда.
2. У сотрудников онкологических служб, более благополучных со стороны выгорания, будет выше показатель «осмысленности работы» по сравнению с сотрудниками с высокими показателями выраженности симптомов выгорания.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для сбора информации об автобиографических данных использован опросник, который включал вопросы о поле, возрасте, стаже работы, уровне образования, наличии детей и семейном статусе. В пакет методик для заполнения респондентами были включены два опросника с целью диагностики уровня выраженности профессионального выгорания, для определения которого был использован стандартизированный опросник «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслах, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой (Водопьянова, Старченкова, 2008), диагностика

рабочей мотивации Р. Хакмана и Г. Олдхема в адаптации И.Н. Бондаренко (Бондаренко, 2010). Методика позволяет оценить субъективное восприятие специалистами уровня своей интринсивной рабочей мотивации, различные аспекты удовлетворенности трудовой деятельностью и уровень потребности в профессиональном росте и развитии. Статистическая обработка данных проводилась в программе IBM SPSS Statistics 26.0. В работе был применен кластерный анализ (метод k-средних). Для сравнения мотивационных профилей групп использовались непараметрические критерии: Н Краскела — Уоллиса для трёх групп и U Манна — Уитни для попарных сравнений. Для анализа взаимосвязей между переменными внутри групп рассчитывались коэффициенты ранговой корреляции Спирмена (ρ).

ВЫБОРКА

В исследовании приняли участие медицинские работники онкологической службы 53 учреждений РФ. 335 респондентов: 110 онкологов (32%), 53 рентгенолога-радиолога (16%), 58 радиотерапевтов (17%), 34 менеджера (заведующие отделениями, главные врачи) (10%), 80 средний медицинский персонал (24%). 71,7% женщин, 28,3% мужчин. Минимальный возраст — 22 года, максимальный — 75 лет, средний возраст — 40 лет. Образование: среднее специальное — 24%, высшее — 67%, ученая степень — 9,2%.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Логика обработки полученных данных была продиктована проверкой выдвинутых гипотез. Рассмотрим результаты описательной статистики диагностических показателей, полученных по всей выборке респондентов. В Таблице представлены данные описательной статистики по показателям профессионального выгорания респондентов, участвовавших в исследовании.

Таблица 1

Показатели выраженности симптомов выгорания по всей выборке (N = 334)

Симптомы выгорания	Минимум	Максимум	Среднее / Стандартное отклонение	Интерпретация диапазона
Эмоциональное истощение	6	51	23,3 ± 8,8	Средний
Деперсонализация	0	30	9,1 ± 6,1	Низкий
Редукция личных достижений	6	48	34 ± 7 (обратная)	Средний

Table 1

Indicators of severity of burnout symptoms for the entire sample (N = 334)

Symptoms of burnout	Min	Max	Mean / Standard deviation	Interpretation of the range
Emotional exhaustion	6	51	23.3 ± 8.8	Average
Depersonalization	0	30	9.1 ± 6.1	Low
Reduction in personal achievement	6	48	34 ± 7 (reverse)	Average

Согласно диагностическим диапазонам оценки выгорания (см. Водопьянова, Старченкова, 2008, с. 207) усредненные показатели, полученные на нашей выборке, преимущественно попадают в диапазон средних оценок. Учитывая величину стандартного отклонения, можно утверждать, что в выборке находятся врачи с разной степенью выраженности выгорания.

Для проверки основной гипотезы при помощи процедуры кластерного анализа методом K-средних мы разделили респондентов на 3 группы по выраженности выгорания (Рисунок 1). В кластер 1 вошли 123 респондента с низкими значениями по шкалам выгорания (межквартильный размах по эмоциональному истощению (ЭИ) — 12–19, по деперсонализации (Д) — 3–7, по редукции личных достижений (РЛД) — 34–41), в кластер 2 вошли 82 со средними значениями по шкалам выгорания (межквартильный размах по ЭИ — 23–29, по Д — 7–13, по РЛД — 33–39), в кластер 3 вошли 67 респондентов с высокими показателями по шкалам выгорания (межквартильный размах по ЭИ — 28–36, по Д — 12–17, по РЛД — 24–29).

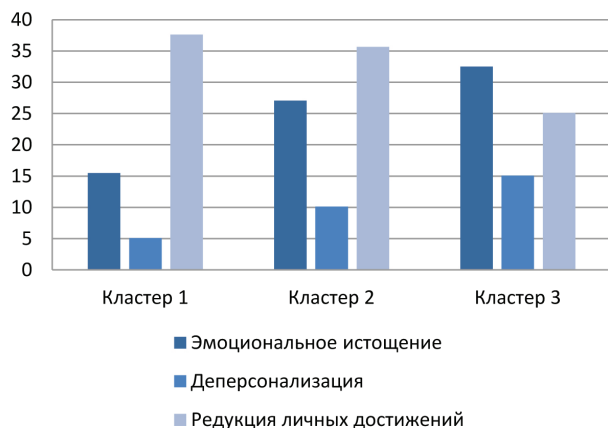


Рисунок 1

Деление всей выборки на группы по выраженности выгорания (N = 334 чел.)

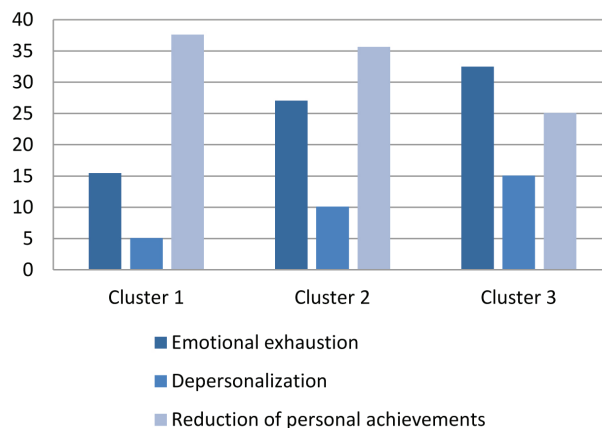


Figure 1

Division of the entire sample into groups according to the severity of burnout (N = 334 people)

Таким образом, профессиональное выгорание характерно для 25% нашей выборки. Данный результат дополняет общую картину исследования, в котором приняли участие более трех тысяч медицинских работников из разных регионов России, профессиональное выгорание различной степени имеется у всех врачей, при этом были выявлены высокая (29%) и крайне высокая (39%) степени выгорания (Самофалов и др., 2023).

Следующим шагом стал поиск статистически значимых различий в профиле рабочей мотивации между тремя выделенными группами. Сравнительный анализ мотивационных профилей выявил различия между группами по большинству параметров (критерий Краскела — Уоллиса для трех независимых групп, $p < 0,05$), за исключением показателей значимости работы ($p = 0,253$), взаимодействия ($p = 0,871$) и потребности в профессиональном росте ($p = 0,114$). Независимо от степени профессионального благополучия, связанного с выраженностью выгорания, все представители онкологических служб понимают и принимают степень воздействия своей работы на жизнь и работу других людей, что подтверждают показатели значимости работы выше среднего уровня. Так же выраженность показателя шкалы взаимодействия подчеркивает связи наших респондентов с коллегами и пациентами, что отражает характер рабочей нагрузки. При этом потребность в профессиональном росте и развитии у всех трех групп находится в диапазоне низких значений, что можно объяснить, по мнению И.Н. Бондаренко, либо несоответствием уровня квалификации сотрудников требованиям работы, либо отсутствием интереса к работе и простотой профессиональных заданий (Бондаренко, 2010). И, учитывая высокую значимость работы для наших респондентов (Рисунок 2), объяснение, что профессиональная деятельность не представляет для них интереса и сложности, исключается. Онкология как бурно развивающаяся область медицины, на наш взгляд, может способствовать «пессимизму» медицинских специалистов в достижении соответствия постоянно усложняющимся «требованиям» болезни. «Мы многое узнали, наука с каждым днем открывает нам крупинки этого непознанного мира под названием “злокачественный процесс”». Но до настоящего времени нет ясного понимания феномена рака, отсутствуют эффективные приемы борьбы с ним» (Ашрафян и др., 2016, с. 81).

На Рисунке 2 представлены описательные статистики по 18 шкалам опросника рабочей мотивации по 3 группам. Группа 1 — «Благополучные» (низкая степень выгорания, $n = 123$), Группа 2 — группа риска (условно благополучные, $n = 82$), Группа 3 — «Не благополучные» (высокий уровень выгорания, $n = 71$). Сравнительный анализ мотивационных профилей трех выделенных групп выявил интересные закономерности, подтверждающие первую гипотезу исследования. Например, сравнение таких характеристик между 1 и 3, 2 и 3 группами (по критерию Манна — Уитни), как значимость работы ($p = 0,472$ и $p = 0,131$ соответственно) и взаимодействие ($p = 0,688$ и $p = 0,613$ соответственно) не обнаружило значимых различий. Эти показатели при описании своей работы респондентами оцениваются на относительно высоком уровне во всех группах. Профиль группы 1 («Благополучные») характеризуется наиболее высокими значениями по шкалам, отражающим содержательные аспекты труда: разнообразие навыков, значимость задания, осознаваемый смысл работы, автономия и социальная удовлетворенность. Это указывает на то, что сотрудники, благополучные со стороны выгорания, воспринимают свою работу как осмысленную, предоставляющую возможности для применения различных умений и проявления самостоятельности, а также подчеркивают благоприятный социально-психологический климат. Профиль группы 2 («группа риска») демонстрирует промежуточные значения по большинству шкал и оказывается схожим с профилем благополучной группы, хотя показатели несколько ниже. Это сходство позволяет предположить, что данная группа находится в состоянии неустойчивого равновесия, и ее мотивационная структура еще сохраняет черты, свойственные благополучным сотрудникам. В отличие от них, профиль группы 3 («Неблагополучные», с высоким выгоранием) резко отличается. Для него характерно значительное снижение показателей по ключевым параметрам, например, общей удовлетворенности, автономии и обратной связи, что подтверждается наличием статистически значимых различий между большинством показателей 1 и 3, 2 и 3 групп ($p < 0,001$, критерий Манна — Уитни). Это резко

отличие профиля свидетельствует о качественном изменении в субъективной оценке работы: сотрудники с выраженным выгоранием перестают ощущать свободу в принятии решений, получать удовлетворение от трудового процесса и ясную обратную связь о результатах своего труда, хотя, по-прежнему, осознают важность своей деятельности и необходимость взаимодействия с коллегами и пациентами. Таким образом, полученные данные подтверждают первую гипотезу о том, что врачи с разной степенью выраженности симптомов выгорания характеризуются разными паттернами субъективной оценки значимых характеристик труда.

Парадоксальным представляется сочетание низкого показателя потребности в росте с высокими значениями значимости работы во всех группах (6 баллов), что исключает гипотезу о снижении профессиональной идентификации и, возможно, связано со стремлением к расширению профессиональных компетенций у онкологов, а не к должностному росту. Данные подчеркивают необходимость дифференцированного подхода к профилактике профессионального выгорания с учетом мотивационных особенностей медицинских работников.

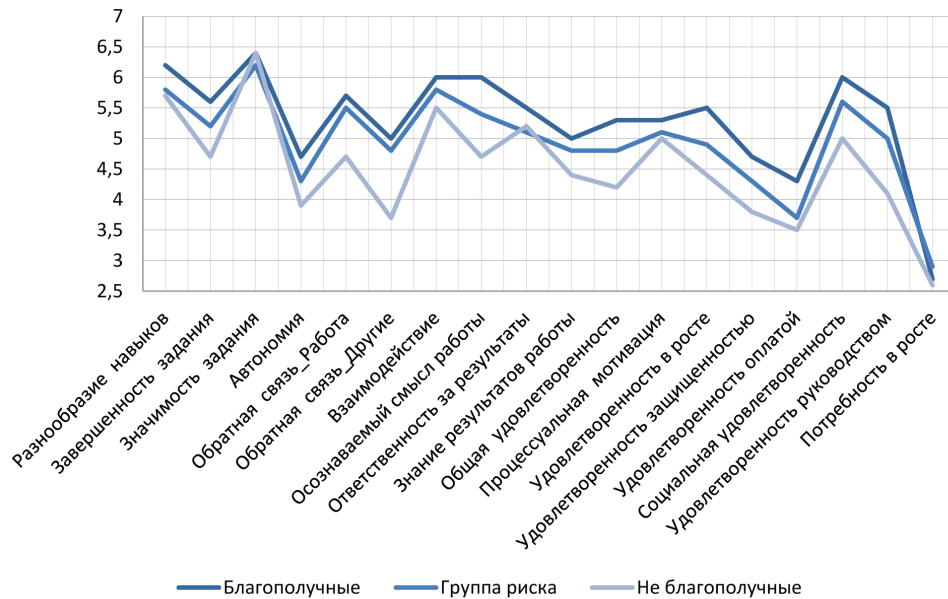


Рисунок 2

Деление всей выборки на группы по выраженности выгорания (N = 334)

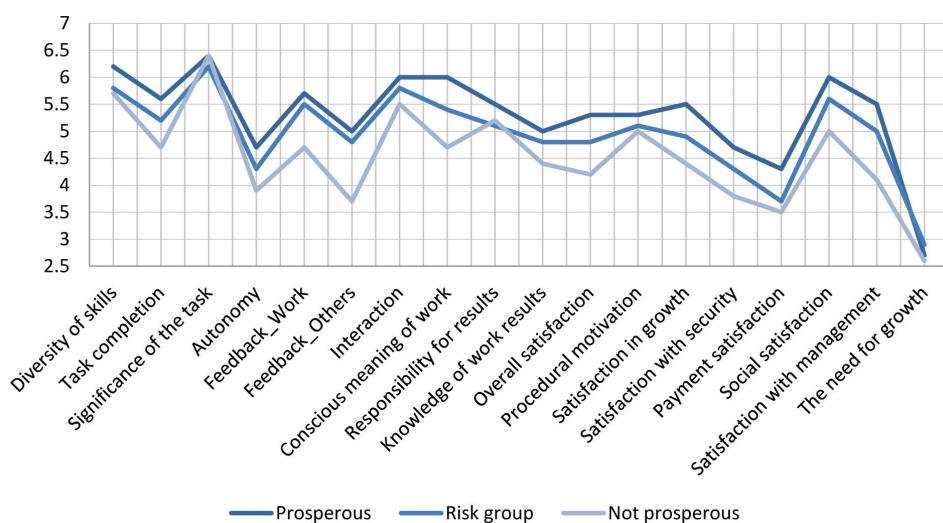


Figure 2

Division of the entire sample into groups according to the severity of burnout (N = 334)

Для проверки дополнительной гипотезы о том, что врачи с разной степенью выраженности симптомов выгорания будут характеризоваться разными паттернами связей симптомов выгорания с субъективно значимыми характеристиками труда, мы провели корреляционный и сравнительный анализ данных по всем диагностическим шкалам внутри и между контрастными группами о степени выраженности симптомов выгорания групп респондентов, различающихся на высоком уровне значимости по 15 шкалам из 18, — группа 1 (123 человека, благополучные), группа 3 (71 человек, не благополучные, с выгоранием) и для наглядности представили результаты анализа в виде корреляционных плеяд 5 содержательных групп шкал опросника на диагностику субъективно значимых характеристик труда (Рисунок 3).

В первую группу шкал вошли «Ядерные характеристики профессиональных заданий» (Рисунок 3). Результаты корреляционного анализа (критерий Спирмена) показали, что группы благополучных (группа 1) и с выгоранием (группа 3), различаются паттернами связей по шкалам — «разнообразие навыков ($p = 0,005$), завершенность задания, автономия, обратная связь от работы, обратная связь от других» ($p = 0,000$).

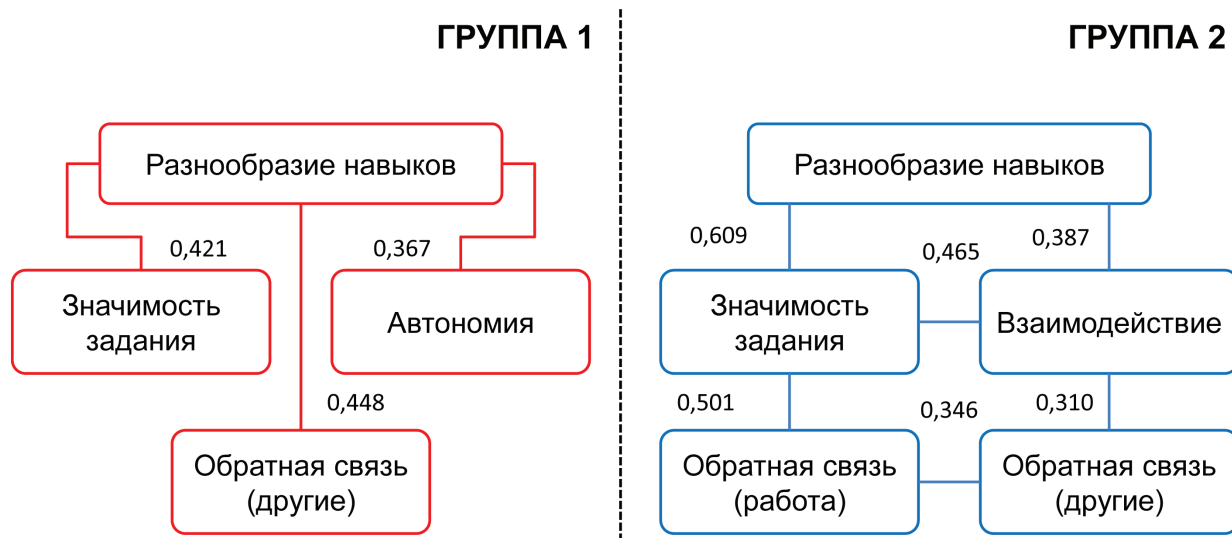


Рисунок 3

Корреляционные плеяды по блоку шкал «ядерные характеристики профессиональных задание» Группа 1 (благополучные), Группа 2 (с выгоранием)

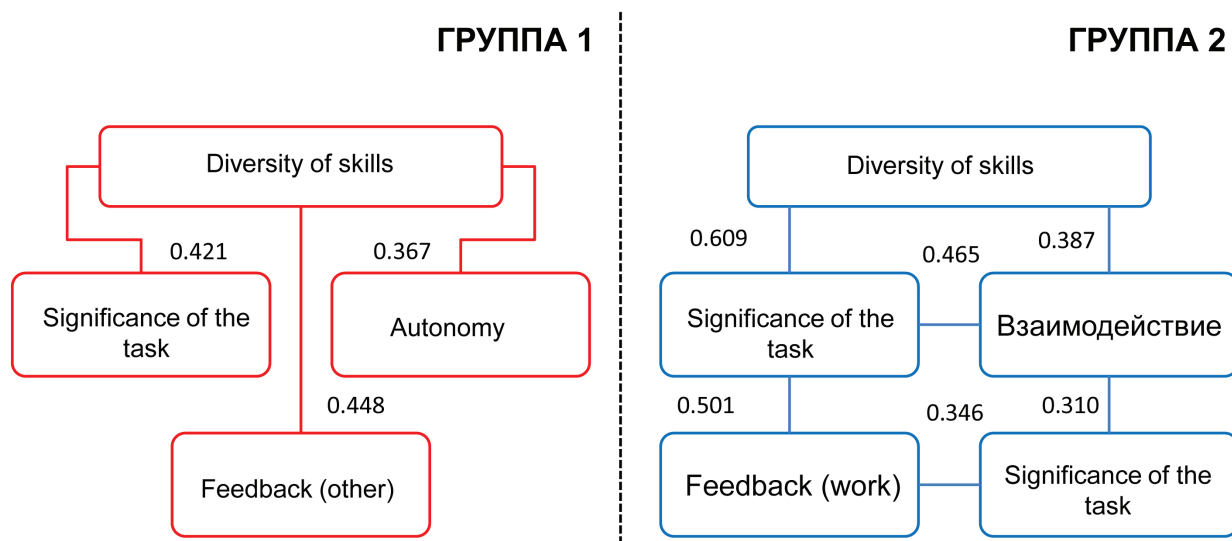


Figure 3

Correlation constellations for the block of scales “core characteristics of professional tasks” Group 1 (prosperous), Group 2 (with burnout)

Связка «значимость задания — разнообразие навыков» характерна для обеих групп. Однако у благополучных сотрудников разнообразие навыков коррелирует с обратной связью от других и автономией, что может говорить о том, что при самостоятельности специалиста другие (коллеги, пациенты, руководители) важны для получения информации о его профессиональных действиях. У сотрудников с выгоранием шкала взаимодействие является связывающей разнообразие навыков и обратную связь от других. Автономия (свобода в выборе методов) у неблагополучных отсутствует, но появляется обратная связь от самой работы (непосредственной оценкой результатов). Синдром выгорания характеризуется эмоциональными проблемами, возникающими в силу деформации профессиональной идентичности и смещения фокуса с содержания деятельности на межличностные трудности и, на наш взгляд, выделение взаимодействия, объединяющего и значимость задания, и разнообразие навыков, и обратной связи от других, говорит о значимости этой шкалы для «выгоревших» сотрудников. Для них профессиональная деятельность уже не воспринимается как источник внутреннего удовлетворения (смысл, автономия), а, скорее, как система социальных обязательств и ожиданий, соблюдение которых требует постоянных усилий.

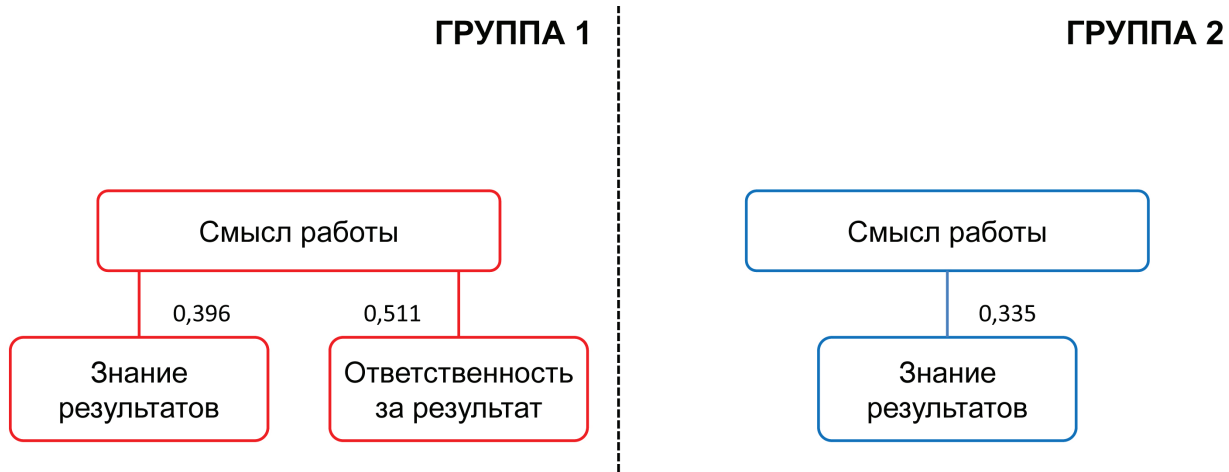


Рисунок 4

Корреляционные плеяды по блоку шкал «Когнитивная оценка качественных характеристик своей работы»
Группа 1 (благополучные), Группа 2 (с выгоранием)

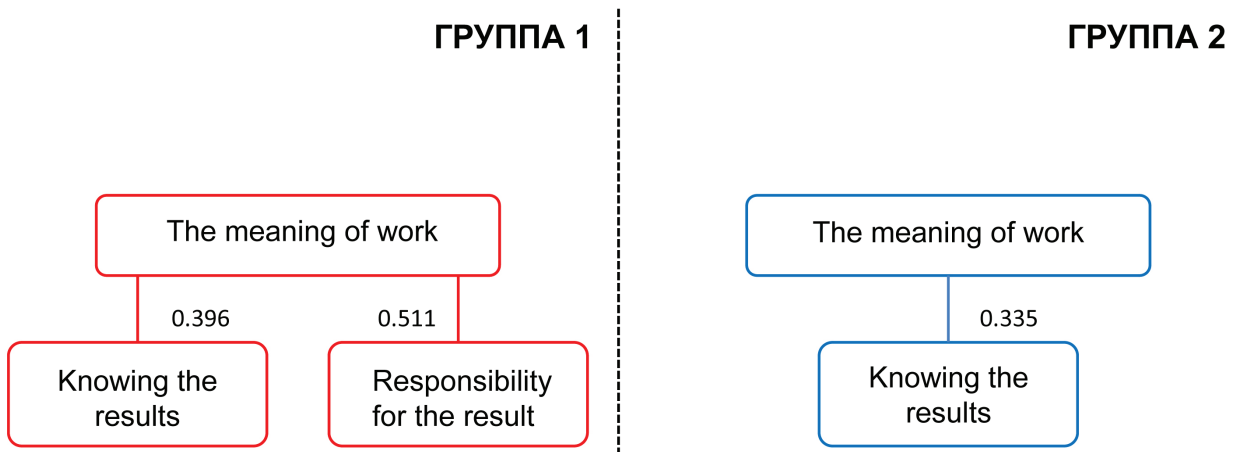


Figure 4

Correlation constellations for the block of scales
“Cognitive assessment of the qualitative characteristics
of one’s work” Group 1 (prosperous), Group 2 (with burnout)

Для каждой из групп респондентов характерна связь осознаваемого смысла своей профессиональной деятельности со знанием и пониманием ее результатов. При этом в группе благополучных она дополняется персональной ответственностью за результаты своей работы как субъективно принимаемого требования ответить за последствия своих действий. Самостоятельность и принятие ответственности выступают признаками благополучных респондентов.

В группе шкал «Эмоциональная оценка результатов своей профессиональной деятельности» в обеих группах присутствует связка удовлетворенность в росте с общей удовлетворенностью (Рисунок 5).

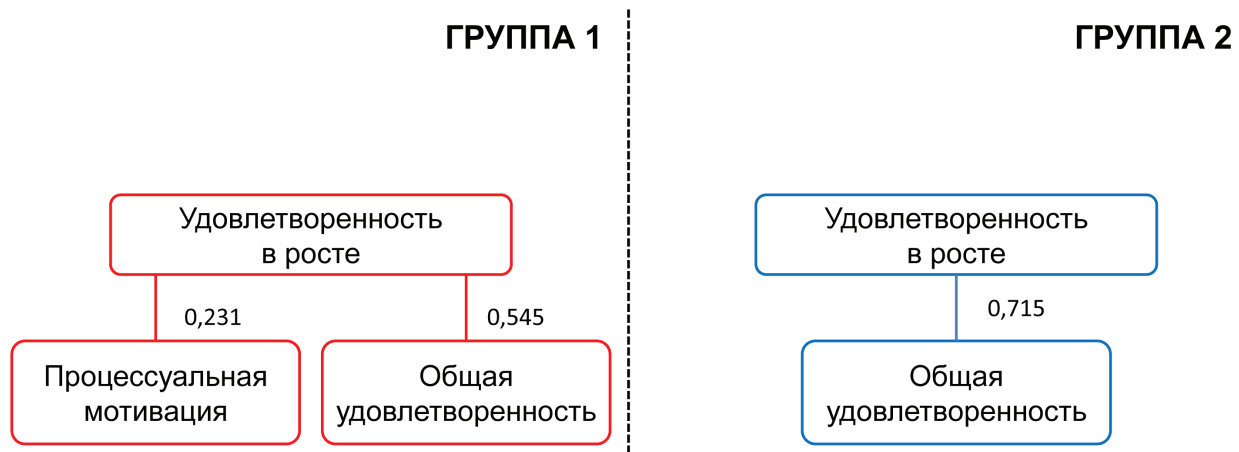


Рисунок 5

Корреляционные плеяды по блоку шкал «Эмоциональная оценка результатов своей профессиональной деятельности»
 Группа 1 (благополучные), Группа 2 (с выгоранием)

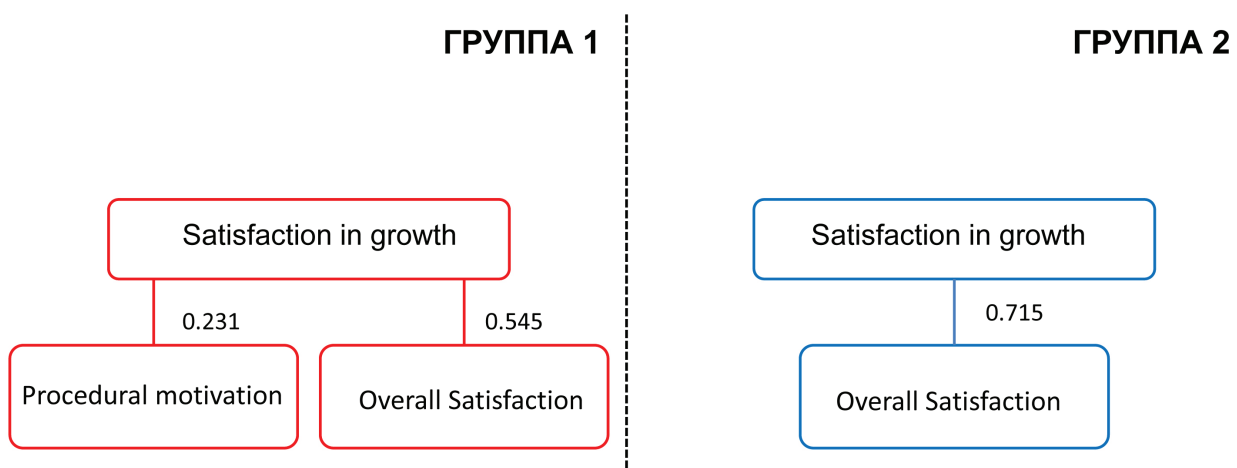


Figure 5

Correlation constellations for the block of scales
 "Emotional assessment of the results of one's professional activity"
 Group 1 (prosperous), Group 2 (with burnout)

В группе 1 степень удовлетворенности, предоставляемой на работе возможностью профессионально расти и развиваться, связана с процессуальной мотивацией, которая отражает потребность исполнять свою работу ради нее самой или внутренне присущих этой деятельности целей и тех позитивных чувств (интерес, оптимизм, радость и т.д.), которые он испытывает, когда работа исполнена хорошо (Бондаренко, 2010). В группе 2 значимых связей с процессуальной мотивацией не обнаружено.

Корреляционный анализ шкал, описывающих «Различные аспекты удовлетворенности», выявил связи между шкалами — удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу ($p = 0,000$), удовлетворенность оплатой ($p = 0,001$), социальная удовлетворенность ($p = 0,000$), удовлетворенность руководством ($p = 0,000$) в виде схожих плеяд в разных группах (Рисунок 6).

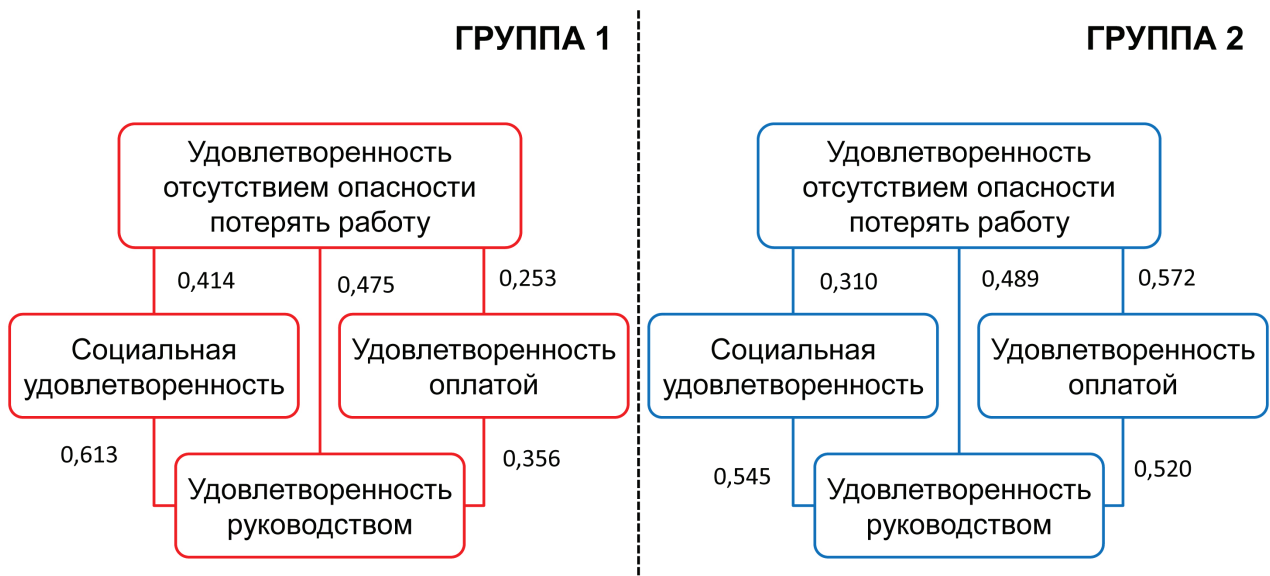


Рисунок 6

Корреляционные плеяды по блоку шкал «Различные аспекты удовлетворенности»
 Группа 1 (благополучные), Группа 2 (с выгоранием)

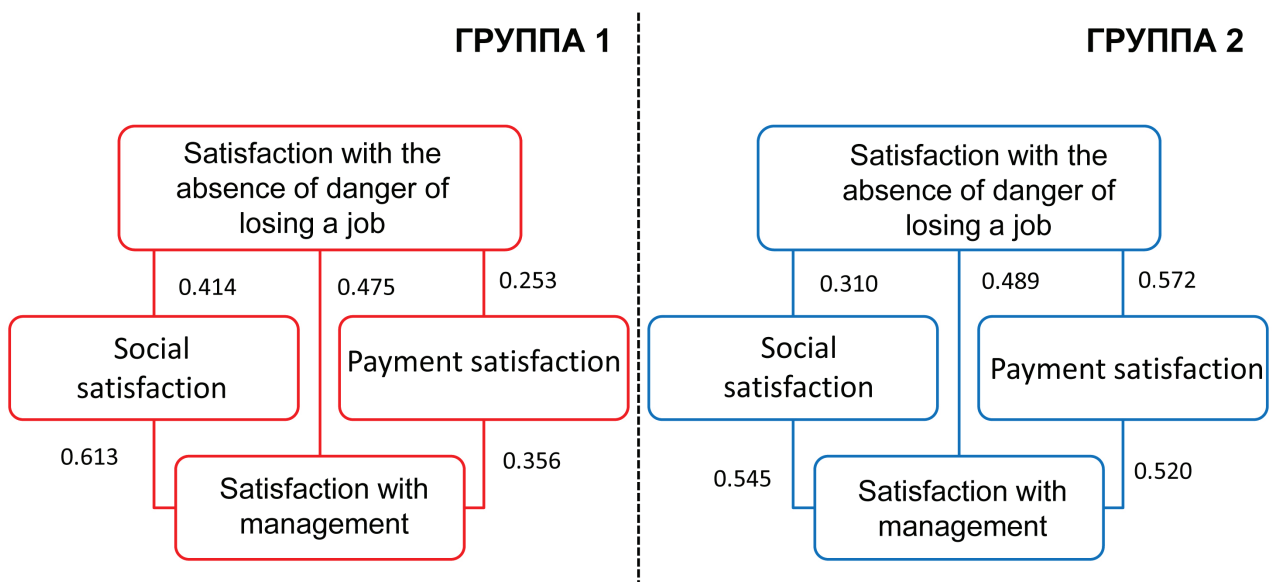


Figure 6

Correlation constellations for the block of scales "Various aspects of satisfaction"
 Group 1 (prosperous), Group 2 (with burnout)

Удовлетворенность руководством и оплатой труда выступает фактором стабильности работы для всех сотрудников, независимо от уровня выгорания: чем выше удовлетворенность зарплатой, тем сильнее страх ее потерять или испортить отношения с руководством. Интересно, что чем выше удовлетворенность от стабильности работы и отношений с руководством, тем ниже социальная удовлетворенность в этих плеядах. Проблемы управления медперсоналом, включая низкую социальную защищенность и снижение престижа профессии, отмечены в некоторых исследованиях (Комаров, 2018; Савинкина, Шепелова, 2014). Группы с разным уровнем выгорания демонстрируют различия в оценках работы (Рисунок 2), однако структуры связей, описывающих удовлетворенность от разных аспектов своей работы, в обеих группах идентичны.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Проведенное исследование позволяет уточнить понимание взаимосвязи между симптомами профессионального выгорания и субъективной оценкой характеристик трудовой деятельности среди сотрудников онкологических служб. Полученные данные в целом подтверждают выдвинутые гипотезы и выявляют специфические паттерны, характерные для профессиональных групп с разной степенью выгорания в онкологии.

Результаты кластерного анализа показали, что 25% выборки (71 чел.) характеризуются высоким уровнем выгорания, что согласуется с данными других исследований, констатирующими распространенность этого синдрома среди медицинских работников в России (Самофалов и др., 2023). Ключевым результатом является сохранение во всех группах, включая группу с высоким выгоранием, высоких показателей значимости работы и взаимодействия. Это свидетельствует о том, что для представителей онкологических служб осознание важности и социальной ценности своей деятельности выступает устойчивым внутренним ресурсом, который может препятствовать полной профессиональной дезинтеграции даже на фоне развивающейся симптоматики выгорания.

Важной особенностью всей выборки оказались низкие показатели потребности в профессиональном росте, которые при этом вносят свой вклад в «купирование» выгорания. Учитывая содержание деятельности медицинских работников в такой сложной области, как онкология, когда сами онкологи признают, что лечение требует комплексного подхода (Тюляндин, Жуков, 2018), вряд ли низкую потребность в профессиональном росте можно интерпретировать как снижение общей мотивации или профессиональный цинизм. Более правдоподобным объяснением является феномен «профессионального пессимизма», обусловленный спецификой работы с тяжелыми, часто неизлечимыми заболеваниями (Ясько, 2017). Специалисты могут осознанно или неосознанно переориентироваться с вертикального карьерного роста, который требует оптимизма и веры в постоянный прогресс на горизонтальное развитие — повышение мастерства в рамках текущей должности и поиск смысла в ежедневной помощи пациентам (Клименко, 2023).

Сравнительный анализ мотивационных профилей выявил четкие различия между группами респондентов разделенных по выраженности симптомов выгорания. Благополучная группа (с отсутствием выгорания) характеризуется паттерном, включающим высокую оценку содержательных аспектов работы (разнообразие навыков, осмысленность, автономия), а также сильную связь между профессиональным ростом и процессуальной мотивацией (как удовольствие от самого процесса работы). Это указывает на то, что именно внутренняя мотивация и возможность контролировать свою деятельность являются ключевыми буферными факторами, работающими против выгорания (Евстифеева и др., 2021; Мунько, 2022). Для группы с высоким выгоранием характерна смещенная структура связей: центральное место занимает взаимодействие, которое связывает разнообразие навыков и обратную связь от других, при этом автономия оказывается слабо выраженной. Это может говорить о том, что для «выгоревших» сотрудников рабочая деятельность воспринимается, прежде всего, как система межличностных обязательств и давления, а не как область для самостоятельной реализации. И здесь можно допустить двоякую трактовку появления более широкого круга субъектов взаимодействия: с одной стороны, это может быть связано с тем, что именно взаимодействие вызывает наибольшие сложности в работе из-за сниженности ресурсов выгоревшего специалиста, но, с другой — возможно, что именно взаимодействие с другими людьми (коллегами, родственниками) на фоне не приносящего радость взаимодействия с пациентами, приведшее в результате к выгоранию, компенсирует нехватку собственных коммуникативных ресурсов.

Интересным результатом оказался одинаковый паттерн связей удовлетворенности различными аспектами работы у благополучных (без выгорания) и не благополучных (с выгоранием). На наш взгляд, это любопытный результат, касающийся базовых основ организации деятельности персонала онкологических служб, который говорит о том, что независимо от статуса профессионального благополучия (в нашем случае, отсутствие/наличие выгорания), для сотрудников удовлетворенность разными аспектами работы одинаково важна. Возможно, это тот минимум, который должна обеспечить медицинская организация своим работникам (Тимофеев и др., 2022).

ВЫВОДЫ

Исследование выявило особенности взаимосвязи между симптомами профессионального выгорания и субъективной оценкой трудовой деятельности у специалистов онкологического профиля. У 25% респондентов был диагностирован синдром выгорания, при этом у всех респондентов сохранялись высокие показатели значимости работы, выступающие важным регуляторным механизмом профессиональной деятельности. Особенностью специалистов онкологических служб оказались низкие показатели потребности в профессиональном росте, что интерпретируется не как снижение профессиональной мотивации, а как следствие специфики работы с онкологическими пациентами («профессиональный пессимизм»), способствующее ориентации на горизонтальное карьерное развитие. Благополучная группа (без симптомов выгорания) отличалась от неблагополучной (с выгоранием) группы выраженной ориентацией на содержательные аспекты работы и автономию.

Таким образом, результаты исследования подчеркивают, что синдром выгорания в онкологии является не просто следствием объективной рабочей нагрузки, а результатом сложного взаимодействия внешних условий и их субъективной оценки специалистом. Ключевыми мишенями для профилактики и интервенций должны стать нормализация нагрузки и усиление внутренних ресурсов: поддержка автономии, укрепление осмысленности деятельности, обеспечение качественной обратной связи и развитие навыков саморегуляции, с учетом уровня профессионального благополучия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ашрафян, Л.А., Киселев, В.И., Кузнецов, И.Н., Муйжнек, Е.Л., Герфанова, Е.В., Вашакмадзе, С.Л. (2016). Молекулярная онкобиология и перспективы эффективной терапии. *Онкология. Журнал им. П.А. Герцена*, 5(3), 80–87. <https://doi.org/10.17116/onkolog20165280-87>
- Бондаренко, И.Н. (2010). Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема на русскоязычной выборке. *Психологический журнал*, 31(3), 109–124.
- Водолянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. (2008). Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер».
- Евстифеева, Е.А., Филиппченкова, С.И., Мурашова, Л.А. (2021). Психологический вектор преодоления синдрома эмоционального выгорания у врачей-онкологов. *Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология*, (3), 13–18. <https://doi.org/10.26456/vtspyped/2021.3.013>
- Квачахия, Л.Л., Сапранова, Н.А. (2022). Оплата труда как основной инструмент мотивации врачей в современных условиях. *Вестник Алтайской академии экономики и права*, (3), 188–193. <https://doi.org/10.17513/vaael.2115>
- Клименко, Т.С. (2023). Особенности профессионального выгорания врачей-онкологов. *Креативная хирургия и онкология*, 13(2), 119–124. <https://doi.org/10.24060/2076-3093-2023-13-2-119-124>
- Клиппина, Н.В., Хаин, А.Е. (2023). Проблема профессионального стресса и эмоционального выгорания медицинского персонала в детской онкологии и гематологии. *Современная зарубежная психология*, 12(2), 74–83. <https://doi.org/10.17759/jnpr.2023120207>
- Комаров, Г.А. (2018). Управление медицинской организацией: 10 шагов вперед. Санкт-Петербург: Изд-во «Береста».
- Мозолева, Н.В., Зайцева, Е.В. (2019). Особенности синдрома эмоционального выгорания медицинского персонала онкологического отделения. *Молодой ученый*, (30), 103–105.
- Москвичева, Л.И. (2023). Значимость удовлетворенности работой в профессиональной деятельности современного врача. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, (2), 43–48. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-2-43-48>
- Мунько, Е.Ю. (2022). Трудовая мотивация как фактор развития персонала организации. В кн.: *Новейшие практики управления персоналом*. Сб. тр. регион. студен. конф. (28 апреля, 2022 г.). Под ред. П.В. Рузанова (С. 33–41). Омск: Изд-во ОмГТУ.
- Савинкина, Л.А., Шепелова, Т.С. (2014). Проблема дефицита медицинских кадров и пути ее решения. *Современные проблемы науки и образования*, (6), 569–574.
- Самофалов, Д.А., Чигрина, В.П., Тюфилин, Д.С., Чаргазия, Л.Д., Китнюк, К.Г., Кобякова, О.С., Деев, И.А. (2023). Профессиональное выгорание и качество жизни врачей в Российской Федерации в 2021 г. *Социальные аспекты здоровья населения*, (1). <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2023-69-1-1>
- Самсонов, Ю.В., Костин, А.А. (2025). Онкологическая помощь и смертность от рака: региональный анализ в контексте России. *Сибирский онкологический журнал*, 24(2), 16–25. <https://doi.org/10.21294/1814-4861-2025-24-2-16-25>
- Старшинин, А.В., Бурдастова, Ю.В. (2023). Проблемы и перспективы управления кадровыми ресурсами здравоохранения. *Здоровье мегаполиса*, 4(3), 50–58. <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i3;50-58>
- Тимофеев, Д.А., Цвигайло, М.А., Еремина, М.Г., Ковалев, Е.П., Бочкарева, Г.Н., Григорьева, Е.А., Шигаев, Н.Н. (2022). Мотивация труда профессиональных групп медицинской организации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*, 30(1), 153–159. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2022-30-1-153-159>
- Тюляндин, С.А., Жуков, Н.В. (ред.). (2018). Правда о российской онкологии: проблемы и возможные решения. Москва: Изд-во общероссийской общественной организации «Российское общество клинической онкологии».
- Улумбекова, Г.Э., Альвианская, Н.В., Петрачков, И.В. (2022). Организация и финансирование онкологической помощи в РФ в 2018–2024 гг. ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучение. *Вестник ВШОУЗ*, 8(1), 33–74. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2022-8-1-33-74>
- Ясько, Б.А. (2017). Профессиональный оптимизм: эмпирическое обоснование и психологическая интерпретация. *Южно-российский журнал социальных наук*, 18(2), 138–150.
- Demerouti, E., Verbeke, W., Bakker, A.B. (2005). Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance. *Journal of Management*, 31(2), 186–209. <https://doi.org/10.1177/0149206304271602>
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2016). Latent Burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meredith, L.S., Bouskill, K.E., Chang, J., Larkin, J., Motala, A., Hempel, S. (2022). Predictors of burnout among US healthcare providers: a systematic review. *BMJ Open*, 12(8). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-054243>
- Sobczuk, P., Gawlik-Urban, A., Sigorski, D., Kiszka, J., Osmola, M., Machulska-Ciuraj, K., Wilk, M., Brodziak, A. (2024). Prevalence and factors associated with professional burnout in Polish oncologists — results of a nationwide survey. *ESMO Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.esmoop.2023.102230>

REFERENCES

- Ashrafyan, L.A., Kiselev, V.I., Kuznetsov, I.N., Muizhnek, E.L., Gerfanova, E.V., Vashakmadze, S.L. (2016). Molecular cancer biology and prospects for effective therapy. *Onkologiya. Zhurnal im. P.A. Gertsena = P.A. Herzen Journal of Oncology*, 5(3), 80–87. (In Russ.). <https://doi.org/10.17116/onkolog20165280-87>
- Bondarenko, I.N. (2010). Adaptation of R. Hackman's and G. Oldham's "Job Diagnostic Survey" on Russian-speaking sample. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, 31(3), 109–124. (In Russ.)
- Demerouti, E., Verbeke, W., Bakker, A.B. (2005). Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance. *Journal of Management*, 31(2), 186–209. <https://doi.org/10.1177/0149206304271602>
- Evstifeeva, E.A., Filippchenkova, S.I., Murashova, L.A. (2021). Psychological vector for overcoming emotional burn out syndrome in oncologists. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psikhologiya = Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology*, (3), 13–18. (In Russ.). <https://doi.org/10.26456/vtspyped/2021.3.013>
- Klimenko, T.S. (2023). Characteristics of professional burnout of oncologists. *Kreativnaya khirurgiya i onkologiya = Creative Surgery and Oncology*, 13(2), 119–124. (In Russ.). <https://doi.org/10.24060/2076-3093-2023-13-2-119-124>
- Klipinina, N.V., Khain, A.E. (2023). The problem of professional stress and emotional burnout of medical staff in pediatric oncology and hematology. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 12(2), 74–83. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120207>
- Komarov, G.A. (2018). Medical organization management: 10 steps forward. Saint Petersburg: Beresta Publ. (In Russ.)
- Kvachakhiya, L.L., Sapranova, N.A. (2022). Remuneration for labor as a basic tool for motivating doctors in modern conditions. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, (3), 188–193. (In Russ.). <https://doi.org/10.17513/vaael.2115>
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2016). Latent Burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meredith, L.S., Bouskill, K.E., Chang, J., Larkin, J., Motala, A., Hempel, S. (2022). Predictors of burnout among US healthcare providers: a systematic review. *BMJ Open*, 12(8). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-054243>
- Moskvicheva, L.I. (2023). The importance of job satisfaction in the professional activity of a modern doctor. *Upravlenie personalom i intellektual'nyimi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, (2), 43–48. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-2-43-48>
- Mozolevskaya, N.V., Zaitseva, E.V. (2019). Characteristics of emotional burnout syndrome in medical personnel of an oncology department. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, (30), 103–105. (In Russ.)
- Mun'ko, E.Yu. (2022). Work motivation as a factor in personnel development. In the Latest Human Resource Management Practices. In: P.V. Ruzanov, (ed.). Regional Student Conference (April 28, 2022). (pp. 33–41). Omsk: OmSTU Publ. (In Russ.)
- Samofalov, D.A., Chigrina, V.P., Tyufilin, D.S., Chargaziya, L.D., Kitnyuk, K.G., Kobyakova, O.S., Deev, I.A. (2023). Professional burnout and quality of life of physicians in the Russian Federation in 2021. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya = Social Aspects of Population Health*, (1). (In Russ.). <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2023-69-1-1>
- Samsonov, Yu.V., Kostin, A.A. (2025). Cancer care and cancer mortality: regional analysis in the context of Russia. *Sibirskii onkologicheskii zhurnal = Siberian Journal of Oncology*, 24(2), 16–25. (In Russ.). <https://doi.org/10.21294/1814-4861-2025-24-2-16-25>
- Savinkina, L.A., Shepelova, T.S. (2014). The problem of medical personnel shortage and ways to address it. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern Problems of Science and Education*, (6), 569–574. (In Russ.)
- Sobczuk, P., Gawlik-Urban, A., Sigorski, D., Kiszka, J., Osmola, M., Machulska-Ciuraj, K., Wilk, M., Brodziak, A. (2024). Prevalence and factors associated with professional burnout in Polish oncologists — results of a nationwide survey. *ESMO Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.esmoop.2023.102230>
- Starshinin, A.V., Burdastova, Yu.V. (2023). Challenges and prospects for health workforce management. *Zdorov'e megapolisa = City Healthcare*, 4(3), 50–58. (In Russ.). <https://doi.org/10.47619/2713-2617.zm.2023.v.4i3;50-58>
- Timofeev, D.A., Tsvigailo, M.A., Eremina, M.G., Kovalev, Y.P., Bochkareva, G.N., Grigoryeva, E.A., Shigaev, N.N. (2022). The labor motivation in professional groups of medical organization. *Problemy sotsial'noi gigieny, zdavoookhraneniya i istorii meditsiny = Problems of Social Hygiene, Healthcare, and History of Medicine*, 30(1), 153–159. (In Russ.). <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2022-30-1-153-159>
- Tyulyandin, S.A., Zhukov, N.V. (eds.). The truth about Russian oncology: problems and possible solutions. Moscow: All-Russian Public Organization "Russian Society of Clinical Oncology" Publ. (In Russ.)
- Ulumbekova, G.E., Alvianskaya, N.V., Petrachkov, I.V. (2022). Organization and financing of cancer care in the Russian Federation in 2018–2024. *ORGZDRAV: novosti, mneniya, obuchenie. Vestnik VShOUZ = Healthcare Management: News. Views. Education. Bulletin of VSHOUZ*, 8(1), 33–74. (In Russ.). <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2022-8-1-33-74>
- Vodop'yanova, N.E., Starchenkova, E.S. (2008). Burnout syndrome: diagnosis and prevention. Saint Petersburg: Piter Publ. (In Russ.)
- Yas'ko, B.A. (2017). Professional optimism: an empirical study and psychological interpretation. *Yuzhno-rossiiskii zhurnal sotsial'nykh nauk = South-Russian Journal of Social Sciences*, 18(2), 138–150. (In Russ.)

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ /
ABOUT THE AUTHORS**



**Татьяна Сергеевна
Клименко**

Аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, klimenko_tatyana@list.ru, <https://orcid.org/0009-0007-6971-7017>

Tatyana S. Klimenko

Postgraduate Student at the Department of Work and Engineering Psychology, the Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, klimenko_tatyana@list.ru, <https://orcid.org/0009-0007-6971-7017>



**Мехирбан
Махаметжановна
Абдуллаева**

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация, mehriban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-48-53>

Mehirban M. Abdullaeva

Cand. Sci. (Psychol.), Associate Professor at the Department of Work and Engineering Psychology, the Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation, mehriban@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7927-48-53>

Поступила 15.06.2025. Получена после доработки
27.10.2025. Принята в печать 11.02.2026.

Received 15.06.2025. Revised
27.10.2025. Accepted 11.02.2026.