DOI: 10.25588/CSPU.2018.10..6..019
УДК 159.9.075
ББК 88.4

С. В. Мерзлякова[1], Н. Р. Петурова[2]
[1]ORCID № 0000-0003-4707-4886
Доцент, кандидат психологических наук,
Доцент кафедры общей и когнитивной психологии,
Астраханский государственный университет,
г. Астрахань, Российская Федерация.
E-mail: svetym@yandex.ru

[2]ORCID № 0000-0001-6785-8202
Начальник отдела кадров Федерального центра
сердечно-сосудистой хирургии г. Астрахани,
г. Астрахань, Российская Федерация.
E-mail: ka_nt753@mail.ru

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Аннотация

Введение. Повышение качества и объема оказания высокотехнологичной медицинской помощи в рамках реализации национального проекта «Здоровье» требует от медицинских работников соответствующей подготовки, постоянного повышения профессионализма, исключительной продуктивности, ответственности, что в свою очередь повышает риск формирования синдрома профессионального выгорания у врачей и среднего медицинского персонала. Теоретико-эмпирических исследований, направленных на изучение степени распространения, выраженности профессионального выгорания и его социально-психологических детерминант у медицинского персонала Федеральных центров высоких медицинских технологий недостаточно.

Материалы и методы. Использовался комплекс взаимодополняющих методов исследования: теоретико-методологический анализ литературных источников, диагностические методики, математико-статистические методы обработки данных.

Результаты. С помощью корреляционного анализа была подтверждена гипотеза о том, что корпоративная культура является организационным фактором, снижающим риск формирования синдрома профессионального выгорания у субъектов медицинского труда.

Заключение. Полученные результаты будут полезны при разработке программы профилактико-коррекционной работы с профессиональным выгоранием у медицинского персонала.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, корпоративная культура, медицинские работники.

Основные положения:

- развитие уровня корпоративной культуры и составляющих ее компонентов (работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль) будет способствовать предупреждению формирования у врачей и среднего медицинского персонала симптомов эмоционального истощения, деперсонализации, а также фаз напряжения, резистенции, истощения;

- удовлетворенность работой в большей степени оказывает влияние на предупреждение формирования синдрома профессионального выгорания у врачей;

- мотивация и мораль являются организационными факторами, снижающими риск формирования профессионального выгорания у среднего медицинского персонала.

1. Введение (Introduction)

Обеспечение населения высокотехнологичной медицинской помощью является целью реализации национального проекта «Здоровье», объявленного президентом Российской Федерации В. В. Путиным. Повышение качества и объема оказания высокотехнологичной медицинской помощи требует от медицинских работников соответствующей подготовки, постоянного повышения профессионализма, исключительной продуктивности, ответственности, что в свою очередь повышает риск формирования синдрома профессионального выгорания у врачей и среднего медицинского персонала. О. С. Кобякова, И. А. Деев, Е. С. Куликов, К. В. Хомяков, И. Д. Пименов, Т. А. Загромова, М. А. Балаганская провели масштабное исследование

профессионального выгорания среднего медицинского персонала на примере Томской области [1]. Изучены особенности выраженности синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников амбулаторно-поликлинического учреждения здравоохранения (участковых врачей-терапевтов, врачей узкого профиля, медицинских сестёр) [2], медицинских работников многопрофильного стационара [3] и т.д. М. А. Ярославская, Н. А. Кузнецов изучили степень выраженности компонентов синдрома выгорания у медицинских работников в зависимости от пола, возраста и стажа работы [4]. Выявлены особенности «профессионального выгорания» у медицинского персонала в зависимости от маскулинно-фемининных составляющих гендера [5], лояльности медицинского персонала [6]. Следует отметить, что эмпирических исследований, направленных на изучение особенностей и социально-психологических детерминант профессионального выгорания медицинского персонала Федеральных центров высоких медицинских технологий, недостаточно.

Цель исследования – выявить связь корпоративной культуры и профессионального выгорания у субъектов медицинского труда высокотехнологичного лечебного учреждения кардиохирургического профиля.

Решались следующие *задачи:*

1. Определить уровень развития корпоративной культуры Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахань;

2. Провести сравнительный анализ индекса корпоративной культуры и ее составляющих (работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль) между врачами и средним медицинским персоналом;

3. Исследовать связь корпоративной культуры и профессионального выгорания у врачей;

4. Выявить связь корпоративной культуры и профессионального выгорания у среднего медицинского персонала.

Гипотеза исследования: корпоративная культура является фактором, снижающим риск профессионального выгорания у субъектов медицинского труда высокотехнологичного лечебного учреждения кардиохирургического профиля.

2. Материалы и методы (Materials and methods)

Для достижения цели и решения поставленных задач использовался

комплекс взаимодополняющих методов исследования: теоретико-методологический анализ литературных источников, психодиагностические методики (диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой, опросник «эмоциональное выгорание» В. В. Бойко, анкета Питер-Консалта), методы прикладной статистики (критерий Колмогорова-Смирнова для одной выборки, критерий Манна-Уитни, линейная корреляция Пирсона, ранговая корреляция Спирмена).

Исследование проводилось на базе ФГБУ «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» (г. Астрахань), в котором приняли участие 336 сотрудников, из которых врачей – 97 чел., средний медицинский персонал – 239 чел.

3. Результаты (Results)

На первом этапе нашего исследования с помощью анкеты Питер-Консалта мы определили уровень развития корпоративной культуры Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахань. Установлено, что среди опрошенных медицинских работников 4,9 % оценили уровень развития корпоративной культуры как средний, 27,4 % – высокий, 67,7 % – очень высокий.

Сравнительный анализ индекса корпоративной культуры и ее составляющих (работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль) между врачами и средним медицинским персоналом мы провели с помощью критерия Манна-Уитни. Из табл. 1 видно, что достоверные различия обнаружены для обобщенного показателя индекса корпоративной культуры и составляющих его таких компонент, как работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. Анализ значений медиан свидетельствует о том, что у среднего медицинского персонала наблюдаются более высокие значения в оценке показателей корпоративной культуры по сравнению с врачами.

Таблица 1 – **Оценка достоверности различий в показателях корпоративной культуры между врачами и средним медицинским персоналом**

Table 1 – **The credibility assessment of difference at indicators by corporate culture between doctors and nurses**

Таблица 1

Переменная	Значение медиан		Значение U – критерия	Уровень значимости
	врач	средний медицинский персонал		
Индекс корпоративной культуры	170	187	5700	0,000
Работа	5,93	6,43	6534,5	0,000
Коммуникация	6	6,67	6197,5	0,000
Управление	5,63	6,25	5646,5	0,000
Мотивация и мораль	6	6,5	6095,5	0,000

В группе врачей при проверке нормальности распределения количественных переменных мы рассчитали критерий Колмогорова-Смирнова для одной выборки. Установлено, что распределение переменных «индекс корпоративной культуры» (значение критерия Z = 0,657 при уровне значимости p = 0,781), «работа» (Z = 0,742 при p = 0,641), «коммуникации» (Z = 0,995 при p = 0,276), «управление» (Z = 0,523 при p = 0,947), «мотивация и мораль» (Z = 0,992 при p = 0,279), «редукция персональных достижений» (Z = 0,863 при p = 0,445), «неадекватное эмоциональное реагирование» (Z = 1,134 при p = 0,153), «резистенция» (Z = 0,673 при p = 0,756) соответствует нормальному закону. В следующей таблице видно, что у врачей выявлена достоверная взаимосвязь всех компонент корпоративной культуры с такими проявлениями профессионального выгорания, как эмоциональное истощение, деперсонализация, переживание психотравмирующих обстоятельств, загнанность в клетку, напряжение, редукция профессиональных обязанностей, резистенция, личная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения, истощение. Симптом профессионального выгорания эмоциональный дефицит отрицательно коррелирует с индексом корпоративной культуры и его компонентами работа, управление, мотивация и мораль. Чем выше показатели работы, мотивации и морали, корпоративной культуры, тем меньше у врачей в профессиональной деятельности проявляются редукция персональных достижений,

тревога и депрессия, неадекватное эмоциональное реагирование, расширение сферы экономии эмоций. Выявлена отрицательная корреляция неудовлетворённости собой и индекса корпоративной культуры, мотивации и морали. Формированию симптома эмоционально-нравственной дезориентации у врачей будут препятствовать удовлетворенность работой и организационными коммуникациями. Чем выше показатели работы, тем ниже развита эмоциональная отстранённость у врачей (Таблица 2).

Таблица 2 – **Исследование связи корпоративной культуры и профессионального выгорания у врачей**

Table 2 – **Research of corporate culture and burnout syndrome connection by doctors**

Показатели профессионального выгорания*	Работа	Коммуникации	Управление	Мотивация и мораль	Индекс корпоративной культуры
1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение	r_s = -0,465**	r_s = -0,296**	r_s = -0,344**	r_s = -0,482**	r_s = -0,445**
Деперсонализация	r_s = -0,423**	r_s = -0,322**	r_s = -0,308**	r_s = -0,402**	r_s = -0,394**
Редукция персональных достижений	r = 0,316**	r = 0,184	r = 0,165	r = 0,338**	r = 0,274**
Переживание психотравмирующих обстоятельств	r_s = -0,512**	r_s = -0,406**	r_s = -0,409**	r_s = -0,500**	r_s = -0,502**
Неудовлетворенность	r_s = -0,170	r_s = -0,177	r_s = -0,180	r_s = -0,220*	r_s = -0,207*
«Загнанность в клетку»	r s = -0,376**	r s = -0,383**	r s = -0,367**	r s = -0,443**	r s = -0,433**

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6
Тревога и депрессия	r_s = -0,327**	r_s = -0,179	r_s = -0,165	r_s = -0,290**	r_s = -0,259**
Напряжение	r_s = -0,483**	r_s = -0,367**	r_s = -0,348**	r_s = -0,471**	r_s = -0,460**
Неадекватное эмоциональное реагирование	r = -0,314**	r = -0,190	r = -0,163	r = -0,303**	r = -0,263**
Эмоционально-нравственная дезориентация	r_s = -0,193*	r_s = -0,192*	r_s = -0,142	r_s = -0,186	r_s = -0,185
Расширение сферы экономии эмоций	r_s = -0,254**	r_s = -0,140	r_s = -0,173	r_s = -0,307**	r_s = -0,251**
Редукция профессиональных обязанностей	r_s = -0,497**	r_s = -0,394**	r_s = -0,437**	r_s = -0,496**	r_s = -0,495**
Резистенция	r = -0,504**	r = -0,357**	r = -0,372**	r = -0,529**	r = -0,481**
Эмоциональный дефицит	r_s = -0,240*	r_s = -0,146	r_s = -0,204*	r_s = -0,292**	r_s = -0,245*
Эмоциональная отстраненность	r_s = -0,193*	r_s = -0,122	r_s = -0,160	r_s = -0,188	r_s = -0,182
Личная отстраненность, деперсонализация	r_s = -0,336**	r_s = -0,213*	r_s = -0,229*	r_s = -0,334**	r_s = -0,296**
Психосоматические, психо-вегетативные нарушения	r_s = -0,373**	r_s = -0,229*	r_s = -0,292**	r_s = -0,383**	r_s = -0,359**
Истощение	r_s = -0,456**	r_s = -0,293**	r_s = -0,371**	r_s = -0,466**	r_s = -0,438**

*Примечание - r – коэффициент линейной корреляции Пирсона, r s – коэффициент ранговой корреляции Спирмена; *– корреляция значима на уровне 0.05, **– корреляция значима на уровне 0.01

В группе среднего медицинского персонала с помощью критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки установлено, что распределение количественных переменных «индекс корпоративной культуры» (Z = 1,306 при p = 0,066), «управление» (Z = 1,35 при p = 0,052), «эмоциональное

истощение» (Z = 1,281 при p = 0,075), «резистенция» (Z = 0,98 при p = 0,293) соответствует нормальному закону. Результаты корреляционного анализа демонстрируют нам, что у среднего медицинского персонала выявлена достоверная взаимосвязь всех компонент корпоративной культуры с такими проявлениями профессионального выгорания, как эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений, напряжение, неадекватное эмоциональное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, резистенция, эмоциональный дефицит, личная отстраненность, истощение. Чем выше показатели работы, коммуникаций, мотивации и морали, индекса корпоративной культуры, тем ниже развиты у среднего медицинского персонала такие симптомы, как переживание психотравмирующих обстоятельств, загнанность в клетку. Выявлена отрицательная корреляция симптомов тревога и депрессия, эмоционально-нравственная дезориентация, редукция профессиональных обязанностей с коммуникациями, мотивацией и моралью, индексом корпоративной культуры. Предупреждению формирования симптома психосоматические и психовегетативные нарушения способствует развитие уровня удовлетворённости работой, мотивацией и моралью, корпоративной культуры. При высоких значениях корпоративной культуры и составляющих ее компонент коммуникации, управление, мотивация и мораль наблюдаются низкие показатели неудовлетворенности собой. Отрицательная корреляция свидетельствует о том, что чем выше показатели управления, тем ниже эмоциональная отстраненность среднего медицинского персонала (Таблица 3).

Таблица 3 – **Исследование связи корпоративной культуры и профессионального выгорания у среднего медицинского персонала**
Table 3 – **Research of corporate culture and burnout syndrome connection by nurses**

Таблица 3

Показатель профессионального выгорания**	Работа	Коммуникация	Управление	Мотивация и мораль	Индекс корпоративной культуры
1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение	r_s = -0,369**	r_s = -0,304**	r = -0,259**	r_s = -0,375**	r = -0,336**
Деперсонализация	r_s = -0,333**	r_s = -0,314**	r_s = -0,261**	r_s = -0,331**	r_s = -0,333**
Редукция персональных достижений	r_s = 0,255**	r_s = 0,292**	r_s = 0,311**	r_s = 0,333**	r_s = 0,339**
Переживание психотравмирующих обстоятельств	r_s = -0,330**	r_s = -0,215**	r_s = -0,116	r_s = -0,257**	r_s = -0,251**
Неудовлетворенность	r_s = -0,132	r_s = -0,233**	r_s = -0,166*	r_s = -0,177*	r_s = -0,210**
«Загнанность в клетку»	r_s = -0,173*	r_s = -0,167*	r_s = -0,114	r_s = -0,176*	r_s = -0,175*
Тревога и депрессия	r_s = -0,114	r_s = -0,157*	r_s = -0,103	r_s = -0,196**	r_s = -0,152*
Напряжение	r_s = -0,300**	r_s = -0,271**	r_s = -0,183**	r_s = -0,300**	r_s = -0,288**
Неадекватное эмоциональное реагирование	r_s = -0,226**	r_s = -0,282**	r_s = -0,267**	r_s = -0,359**	r_s = -0,316**
Эмоционально-нравственная дезориентация	r_s = -0,118	r_s = -0,182*	r_s = -0,119	r_s = -0,162*	r_s = -0,150*
Расширение сферы экономии эмоций	r_s = -0,241**	r_s = -0,214**	r_s = -0,160*	r_s = -0,283**	r_s = -0,258**
Редукция профессиональных обязанностей	r_s = -0,130	r_s = -0,156*	r_s = -0,114	r_s = -0,176*	r_s = -0,149*
Резистенция	r_s = -0,248**	r_s = -0,285**	r = -0,268**	r_s = -0,348**	r = -0,343**
Эмоциональный дефицит	r_s = -0,250**	r_s = -0,198**	r_s = -0,149*	r_s = -0,225**	r_s = -0,232**

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6
Эмоциональная отстраненность	r_s = -0,097	r_s = -0,091	r_s = -0,154*	r_s = -0,075	r_s = -0,103
Личная отстраненность, деперсонализация	r_s = -0,292**	r_s = -0,195**	r_s = -0,143*	r_s = -0,241**	r_s = -0,230**
Психосоматические, психовегетативные нарушения	r_s = -0,213**	r_s = -0,139	r_s = -0,079	r_s = -0,203**	r_s = -0,179*
Истощение	r_s = -0,318**	r_s = -0,245**	r_s = -0,216**	r_s = -0,296**	r_s = -0,289**
** Примечание - r – коэффициент линейной корреляции Пирсона, r s – коэффициент ранговой корреляции Спирмена; *– корреляция значима на уровне 0.05, **– корреляция значима на уровне 0.01					

4. Обсуждение (Discussion)

В результате эмпирического исследования, нацеленного на выявление связи корпоративной культуры и профессионального выгорания у субъектов медицинского труда высокотехнологичного лечебного учреждения кардиохирургического профиля, можно сделать следующие выводы.

1. Большинство опрошенных сотрудников оценили уровень развития корпоративной культуры Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахань как очень высокий (67,7 %) и высокий (27,4 %). Среди респондентов 4,9% считают, что уровень развития оргкультуры соответствует среднему.

2. В показателях корпоративной культуры выявлены достоверные различия между врачами и средним медицинским персоналом. У среднего медицинского персонала наблюдаются более высокие значения в оценке обобщенного показателя индекса корпоративной культуры и составляющих его компонент (работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль) по сравнению с врачами.

3. Чем выше индекс корпоративной культуры, уровень развития мотивации и морали врачей, тем меньше риск возникновения эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений, тревожного напряже-

ния, резистенции, истощения. Чем выше удовлетворенность работой, организационными коммуникациями, тем ниже вероятность формирования у врачей эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений, тревожного напряжения, резистенции, истощения. При высоких оценках управления наблюдаются низкие показатели эмоционального истощения, деперсонализации, тревожного напряжения, резистенции, истощения. У врачей предупреждению формирования синдрома профессионального выгорания в большей степени способствует удовлетворенность работой.

4. У среднего медицинского персонала закономерность следующая: чем выше индекс корпоративной культуры, уровень развития мотивации и морали, тем меньше вероятность формирования эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений, тревожного напряжения, резистенции, истощения. При высоких показателях удовлетворенности работой, организационными коммуникациями, управлением у среднего медицинского персонала наблюдаются низкие значения эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений, тревожного напряжения, резистенции, истощения. У среднего медицинского персонала организационными факторами, снижающими риск формирования профессионального выгорания, являются мотивация и мораль.

5. Заключение (Conclusion)

Итак, у медицинских работников высокотехнологичного лечебного учреждения кардиохирургического профиля корпоративная культура и составляющие ее компоненты, такие, как работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль, являются факторами, снижающими риск формирования следующих симптомов профессионального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений, тревожное напряжение, резистенция, истощения.

Библиографический список

1. Профессиональное выгорание среднего медицинского персонала / О. С. Кобякова [и др.] // Общественное здоровье и здравоохранение. 2017. – № 3. – С. 18-24. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=30115054 (дата обращения: 05.11.2018).

2. Профессиональная деформация и синдром эмоционального выгорания у специалистов амбулаторно-поликлинического звена здравоохранения / А. С.Толмачёва [и др.]. // Системный анализ и управление в биомедицинских системах. 2018. – Т. 17. – № 1 – С. 189-195. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=32637747 (дата обращения: 05.11.18).

3. Особенности синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников многопрофильного стационара / Д. Р. Миков [и др.] // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. – № 1 (33). – С. 88-97. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=32785988 (дата обращения: 05.11.18).

4. Ярославская М. А., Кузнецов Н. А. Результаты исследования синдрома выгорания у работников сферы здравоохранения // Медицина. 2018. – Т. 6. – № 1 (21). – С. 15-24. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=32869775 (дата обращения: 05.11.18).

5. Логутова Е. В. Гендерные особенности проявления синдрома профессионального выгорания у медицинских работников // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. – Т. 6. – № 2 (19). – С. 268-271. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=29655651(дата обращения: 05.11.18).

6. Мерзлякова С. В., Петурова Н. Р. Исследование связи профессионального выгорания и лояльности медицинского персонала // Вестник ЧГПУ, 2017. – 10. – С. 121–127. URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=29677580 (дата обращения: 05.11.18).

S. V. Merzljakova[1], N. R. Peturova[2]

[1]ORCID No. 0000-0003-4707-4886
Assistant professor, Ph.D. in Psychology,
Assistant professor of the chair of general and cognitive psychology,
Astrakhan State University, Astrakhan, Russia.
E-mail: svetym@yandex.ru

[2]ORCID No. 0000-0001-6785-8202
Chief of HR department of federal state budgetary establishment
«Federal center for cardiovascular surgery»
Ministry of health of Russian Federation (Astrakhan),
Astrakhan, Russia.
E-mail: ka_nt753@mail.ru

CORPORATE CULTURE AS A FACTOR TO PREVENT PROFESSIONAL BURNOUT AT THE MEDICAL STAFF

Abstract

Introduction. The improvement of quality and quantity of the high-tech medical care as a part of the priority national health-care project demands from the medical staff the adequate training, regular higher professional skills, productivity, responsibility. All this factors increase the risk of the creation of the burn out syndrome by the doctors and nurses.

There is not enough theoretical and empirical research in the field of the research of the spread level, evidence and social-physiological determinants of the burnout syndrome by the medical staff of the federal centre for the high-tech medical care.

Materials and methods. It was used the complex of the complementary methods of research: the theory-methodological analyze of scientific literature, diagnose methods, methods of mathematic-statistical data proseccing.

Results. The correlation analyses confirms the hypothesis that the corporate culture is the main organizational factor, which reduce risk of the creation of burnout syndrome by medical staff.

Conclusion. The results will be used by the development of the preventive-corrective program for burnout syndrome by medical staff.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, корпоративная культура, медицинские работники.

Keywords: professional burnout, corporate culture, medical staff.

Highlights:

- development of the corporate culture level and its components (job, communication, management, motivation and moral) would contribute to prevent the formation by doctors and nurses the symptoms of burnout, depersonalization, and the phases of pressure, resistance;

- job satisfaction is the main factor which prevents the burnout syndrome by doctors;

- motivation and moral are the main organization factors which prevent the burnout syndrome by nurses.

References

1. Kobjakova O.S. Deev I.A. Kulikov E.S. Chomjakov K.V. Pimenov I.D. Zagromova T.A. Balaganskaja M.A. (2017) *Professionalnoe vugoranie srednego medizinskogo personala* [Professional burnout of the average medical personnel]. *Obtschestvennoe zdorovje i zdravoochranenie.* 3, 18-24. Available at: https://elibrary.ru/item.asp?id=30115054 (Accessed: 05.11.2018).). (In Russian).

2. Tolmacheva E.S. Strachova N.V. Zuikova A.A. Kotova U.A. (2018) *Professionalnaja deformazia I sindrom emozionalnogo vugorania u spezialistov ambulatorno-poliklinitscheskogo*

zvena sdravoochranenija [Prifessional deformation and burnout syndrome by medical staff in clinic]. *Sistemnuj analiz i upravlenie v biomedizinskich sistemach.* 1, 189-195. Available at: https://elibrary.ru/item.asp?id=32637747 (Accessed: 05.11.2018).). (In Russian).

3. Mikov D.R. Kulesh A.M. *Muravjev S.V. Cherkasova V.G. Chainikov P.N. Solomatina N.V. (2018) Osobennosti sindroma emozionalnogo vugorania u medizinskich rabotnikov mnogoprofilnogo stazionara* [Characteristics of burnout syndrome by medical staff in multidisciplinary hospitals]. *Vestnik Permskogo Iniversiteta. Filosofija. Psichologija. Soziologija.* 1(33), 88-97. Available at: https://elibrary.ru/item.asp?id=32785988 (Accessed: 05.11.2018).. (In Russian).

4. Jaroslavskaja M.A. Kuznezov N.A. (2018) *Rezultatu issledovanija sindroma vugoranija u rabotnikov sferu zdravoohranenija* [Research results of burnout syndrome by medical staff in medicine care system]. *Medizina.* 1 (21), 15-24. Available at: elibrary.ru/item.asp?id=32869775 (Accessed: 05.11.2018).). (In Russian).

5. Logutova E.V. (2017) *Gendurnue osobennoste prijavlenija sindroma professionalnogo vugoranija u medizinskich rabotnikov* [Gender-sensitive of burnout syndrome by medicine staff]. *Azimut nautschnuch issledovanj: pedagogika i psichologija.* 2 (19), 268-271. Available at: https://elibrary.ru/item.asp?id=29655651 (Accessed: 05.11.2018).). (In Russian).

6. Merzljakova S.V. Peturova N.R. (2017) *Issledovania svjazi professionalnogo vugoranija i lojalnosti medizinskogo personala* [Research on the linkage between professional burnout and loyalty of medical staff]. *Vesnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo pedagogitscheskogo universiteta.* 10, 121-127. Available at: http://elibrary.ru/item.asp?id=29677580 (Accessed: 05.11.2018).). (In Russian).