

МЕДИЦИНА ТРУДА

© КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ, 2022

Нагорняк Ю.Г., Канакина Т.А., Фокин В.А., Музыра Ю.А., Ратькин А.В., Рузляева Е.А.

Синдром профессионального выгорания у фармацевтических работников

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения России, 634050, Томск, Россия

Введение. Профессиональное выгорание (ПВ) — распространённое явление среди медицинских и фармацевтических работников, что подтверждается рядом зарубежных и отечественных исследований. Научный и практический интерес к изучению причин ПВ обусловлен специфическими особенностями фармацевтической деятельности, связанной с повседневным общением сотрудников аптек с большим количеством посетителей, которые обращаются за фармацевтической помощью.

Материал и методы. Для оценки уровня ПВ использован опросник MBI (Maslach Burnout Inventory), адаптированный для фармацевтических работников, что позволило выявить факторы, которые могли способствовать развитию ПВ. В исследовании приняли участие 85 работников аптечных организаций Томской, Новосибирской областей и Республики Саха (Якутия).

Результаты. Установлено, что признаки ПВ характерны для фармацевтических специалистов всех регионов, при этом более трети опрошенных имеют высокую степень данного синдрома. Наиболее высокая степень ПВ распространена среди фармацевтических работников Томской области — эмоциональное истощение выражено у 42,5% респондентов. В Республике Саха (Якутия) и Новосибирской области этот показатель составил 62,5 и 60,5% соответственно. При этом показатели редукции личных достижений выражены в низкой степени: большинство специалистов умеют находить правильные решения в конфликтных ситуациях, спокойно справляются с эмоциональными проблемами, хорошо понимают и чувствуют своих коллег.

Ограничения исследования. При изучении ПВ у фармацевтических работников аптечных организаций Томской, Новосибирской областей и Республики Саха (Якутия) была проведена оценка 85 анкет.

Обсуждение. Полученные данные продемонстрировали различия выраженности ПВ фармацевтических специалистов в зависимости от региона. К основным факторам, способствующим развитию ПВ, относятся возраст и стаж работников, уровень образования, причина выбора профессии. Удовлетворённость выбранной профессией согласовывалась с отношением руководства к работникам и уровнем заработной платы, которая позволяет им чувствовать финансовую независимость.

Заключение. Фармацевтические работники подвержены ПВ, необходим поиск возможностей предупреждения его развития и снижения уровня последствий.

Ключевые слова: профессиональное выгорание; эмоциональное истощение; деперсонализация; редукция личных достижений

Соблюдение этических стандартов. Заключение Этического комитета ФГБОУ ВО СибГМУ № 9010 от 11.03.2022: документация представлена полностью и не противоречит требованиям Этического комитета.

Для цитирования: Нагорняк Ю.Г., Канакина Т.А., Фокин В.А., Музыра Ю.А., Ратькин А.В., Рузляева Е.А. Синдром профессионального выгорания у фармацевтических работников. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2022; 66(2): 145–151. <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151>

Для корреспонденции: Нагорняк Юлия Геннадьевна, канд. биол. наук, доцент каф. гигиены ФГБОУ ВО СибГМУ, 634050, Томск. E-mail: lul.11@yandex.ru

Участие авторов: Нагорняк Ю.Г., Канакина Т.А. — концепция исследования, обработка материала, написание текста, составление списка литературы, редактирование; Фокин В.А. — статистическая обработка данных; Музыра Ю.А. — сбор материала; Ратькин А.В. — концепция исследования; Рузляева Е.А. — редактирование. Все соавторы — утверждение окончательного варианта статьи, ответственность за целостность всех частей статьи.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила 09.07.2020

Принята в печать 20.10.2020

Опубликована 04.05.2022

OCCUPATIONAL MEDICINE

© AUTHORS, 2022

Yulia G. Nagorniyak, Tatiana A. Kanakina, Vasiliy A. Fokin, Yuriy A. Muzyra, Alexandr V. Ratkin, Evgenia A. Ruzlyayeva

Occupational burnout syndrome in pharmaceutical workers

Siberian State Medical University, Tomsk, 634050, Russian Federation

Introduction. It has been confirmed by a number of foreign and domestic studies, that occupational burnout (OB) is a common phenomenon among medical and pharmaceutical workers. Scientific and practical interest to the study of the causes of OB is due to the specific features of pharmaceutical industry, which associated with the daily communication of pharmacy employees with a large number of visitors who seek for their professional advice.

Material and methods. The Maslach Burnout Inventory questionnaire, adapted for pharmaceutical workers, was used to assess the level of OB and to identify factors that could contribute to its development. The study involved employees of pharmaceutical institutions from the Tomsk (TR) and the Novosibirsk (NR) regions as well as from the Republic of Sakha (Yakutia) — RS (Ya).

Results. OB signs were found to be typical for pharmaceutical specialists in all tested regions, while more than 1/3 of the respondents have a high degree of this syndrome. The highest degree of OB is common among pharmaceutical workers in the TR, where emotional exhaustion by an integral indicator is expressed in 42.5% of respondents. In the RS(Ya) and the NR, the average degree is observed — in 62.5% and 60.5% of respondents, respectively. At the same time, the indicators of personal achievement reduction are expressed to a low degree: most specialists are able to find the right solutions in conflict situations, adequately cope with emotional problems, and understand and feel their colleagues well.

Limitations. When studying occupational burnout among pharmaceutical workers of pharmaceutical institutions in the TR and NR as well as RS (Ya), the total 85 questionnaires were evaluated.

Discussion. The obtained data showed differences in the OB severity among pharmaceutical specialists depending on the region. The main factors contributing to the development of OB include the age and length of service, the level of education, the reason for selecting an occupation and the presence of children. Satisfaction with the chosen occupation depends upon the attitude of management towards employees and the level of salary that allows feeling financial independence.

Conclusion. Thus, pharmaceutical employees are subject to burnout at work. This problem is a theoretical and practical interest with its goal to find opportunities to prevent the development of burnout and reduce its impact.

Keywords: occupational burnout; emotional exhaustion; depersonalization; reduction of personal achievements

Compliance with ethical standards. Conclusion of the ethical committee No. 9010 from 11.03.2022: the documentation is presented in full and does not contradict the requirements of the Ethics Committee.

For citation: Nagorniyak Yu.G., Kanakina T.A., Fokin V.A., Muzyra Yu.A., Ratkin A.V., Ruzlyayeva E.A. Occupational burnout syndrome in pharmaceutical workers. *Zdravookhranenie Rossiiskoi Federatsii (Health Care of the Russian Federation, Russian journal)*. 2022; 66(2): 145–151. (in Russian). <https://doi.org/10.47470/0044-197X-2022-66-2-145-151>

For correspondence: Yulia G. Nagorniyak, Candidate of Biological Sciences, Associate Professor of the Department of Hygiene Siberian State Medical University, Tomsk, 634050, Russian Federation. E-mail: lul.11@yandex.ru

Information about the authors:

Nagorniyak Yu.G., <https://orcid.org/0000-0001-5112-5020>

Kanakina T.A., <https://orcid.org/0000-0002-7316-7229>

Fokin V.A., <https://orcid.org/0000-0002-9881-2298>

Muzyra Yu.A., <https://orcid.org/0000-0001-9672-3577>

Ratkin A.V., <https://orcid.org/0000-0003-1438-5119>

Ruzlyayeva E.A., <https://orcid.org/0000-0001-5109-5845>

Contribution of the authors: Nagorniyak Yu.G., Kanakina T.A. — research concept, processing of material, writing the text and compilation of the list of literature, editing. Fokin V.A. — statistical data processing. Muzyra Yu.A. — collection of material. Ratkin A.V. — research concept. Ruzlyayeva E.A. — editing. All authors are responsible for the integrity of all parts of the manuscript and approval of the manuscript final version.

Acknowledgment. The study had no sponsorship.

Conflict of interest. The authors declare no conflict of interest.

Received: July 09, 2020

Accepted: October 20, 2020

Published: May 04, 2022

Введение

Научный и практический интерес к исследованию причин профессионального выгорания (ПВ) фармацевтических работников (ФР) обусловлен специфическими особенностями фармацевтической деятельности [1, 2], которая представляет собой трудоёмкий процесс, включающий изготовление, продажу лекарственных средств, фармацевтическое консультирование, хранение товаров аптечного ассортимента, материальную ответственность. Выполнение всех этих функций требует наличия специального образования и особых личных качеств: профессионализма, честности, аккуратности, ответственности, коммуникабельности, отзывчивости, стрессоустойчивости. ФР, общаясь с коллегами, медицинскими работниками, посетителями аптеки, должен быть хорошим коммуникатором, обладать знаниями психологии, уметь быстро ориентироваться в сложившейся ситуации и принимать правильные безошибочные решения, от которых будут зависеть здоровье граждан и имидж аптечной организации. Повседневная напряжённая работа постепенно приводит к ПВ ФР, которое проявляется ухудшением самочувствия, снижением эффективности труда, что влияет на качество оказываемых услуг и экономические результаты деятельности аптечной организации.

Среди факторов, способствующих ПВ ФР, можно выделить средовые (физические, химические, биологические воздействия), психоэмоциональные (ответственность за результат собственной деятельности, ежедневное общение с людьми, имеющими проблемы со здоровьем), социальные (отсутствие опыта, недостаточная компетенция, отсутствие возможности карьерного роста в небольшом коллективе, проблемы в личной жизни, низкий социально-экономический статус) [2, 3].

Синдром ПВ развивается постепенно и, как правило, включает три стадии: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений [4].

При эмоциональном истощении появляется чувство опустошённости и усталости, вызванное работой; снижаются эмоциональный тонус, интерес к работе, окружающему миру, наблюдаются симптомы депрессии; в некоторых случаях работник может проявлять агрессивные реакции, вспышки гнева, отказ выполнять поручения.

Деперсонализация проявляется в форме отстранённости от происходящих событий и характеризуется равнодушным и даже негативным отношением к коллегам и посетителям аптеки, контакты с которыми становятся формальными, безличными. Вначале эти проявления носят скрытый характер, в последующем приводят к явному отстранению и дистанцированию от коллег. Как следствие, работник не может получить конструктивную информацию и поддержку, чтобы справиться с проблемами и преодолеть стрессовую ситуацию.

Редукция личных достижений характеризуется появлением у работника негативного отношения к самому себе как к профессионалу, низкой оценкой эффективности своей работы, недооценкой собственных возможностей. Несмотря на все свои достижения, работник не удовлетворён продуктивностью своего труда и разочарован выбором профессии [2, 5].

Поскольку профессия фармацевтического профиля связана с межличностным взаимодействием (провизор — врач, провизор — посетитель аптеки, межличностные отношения внутри коллектива), диагностика эмоциональных нарушений весьма актуальна.

Целью исследований явился анализ степени синдрома ПВ у ФР; выявление факторов, способствующих формированию данного явления, и разработка рекомендаций по профилактике профессионального выгорания.

Материал и методы

В опросе приняли участие 85 ФР Томской области (ТО), Новосибирской области (НО) и Республики Саха (Якутия) — РС(Я), из них 69,4% специалисты с высшим образованием; 55,3% респондентов состоят в браке; 68% имеют детей. Характеристика ФР, принявших участие в исследовании по регионам, представлена в **табл. 1**.

Для диагностики наличия и степени синдрома ПВ, выявления его структурных составляющих был использован опросник «Maslach Burnout Inventory» [4] в русскоязычной версии [6], адаптированный для ФР. Опросник имеет 3 шкалы оценки: «эмоциональное истощение» (8 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (9 утверждений). Степень ПВ оценивали по 3 уровням: низкий, средний, высокий. Дополнительно к опроснику были включены вопросы, направленные на изучение факторов, которые могли повлиять на ПВ ФР (возраст, стаж работы по специальности, чем обусловлен выбор профессии, уровень образования, семейное положение, удовлетворённость морально-психологическим климатом в коллективе и оплатой труда). Участие в опросе было добровольным и анонимным.

Статистическую обработку результатов исследования проводили с помощью пакета прикладных программ Statistica 6.0. Качественные данные представлены в виде абсолютных и относительных показателей, количественные — в виде $X \pm \sigma$, где X — среднее арифметическое, σ — стандартное отклонение. Частоты встречаемости качественных признаков сравнивали с использованием критерия χ^2 Пирсона. Нулевая гипотеза (об отсутствии различия значений между группами) отвергалась при $p < 0,05$.

Результаты

Установлено, что признаки ПВ характерны для ФР всех регионов, при этом более трети опрошенных имеют высокую степень данного синдрома (**табл. 2**).

Следует отметить, что интегральное значение ПВ формируется за счёт высоких оценок по шкалам эмоционального истощения и деперсонализации в сочетании с низкими показателями по шкале редукции личных достижений.

Наиболее высокая степень ПВ распространена среди ФР в ТО, где эмоциональное истощение выражено у 42,5% респондентов, в РС(Я) и НО отмечается средняя степень данного признака — у 62,5 и 60,5% опрошенных соответственно. Это проявляется разочарованием в профессии, усталостью и нежеланием идти на работу, которые испытывают в большей степени специалисты ТО — 25,7 и 37,2% соответственно (**табл. 3**).

Признаки деперсонализации во всех исследуемых регионах выражены в средней степени и составляют 63,4–75,3%, что проявляется безразличным отношением к своим коллегам. В высокой степени это отмечено у специалистов РС(Я) — 20%, в средней степени — у специалистов НО (66,7%) и ТО (42,8%).

При этом показатели редукции личных достижений проявлялись в низкой степени у большинства фармацев-

Таблица 1. Характеристика исследованных фармацевтических работников**Table 1.** Characteristics of the studied pharmaceutical workers

Параметры Parameters	Томская область Tomsk region (n = 35)	Новосибирская область Novosibirsk regions (n = 30)	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia) (n = 20)
Средний возраст, лет Average age, years	35,3 ± 12,65	47,8 ± 9,03	43,1 ± 13,62
Доля сотрудников по возрасту, %: Proportion of team members by age, %:			
до 30 лет / up to 30 years	45,7	3,3	25
31–50 лет / 31–50 years	40	56,7	40
старше 50 лет / older 50 years	14,3	40	35
Средний стаж по специальности, лет Average time of service, years	12,8 ± 12,56	25,1 ± 9,64	17,0 ± 13,49
Доля сотрудников по стажу работы, %: Proportion of team members by time of service, %:			
до 5 лет / up to 5 years	40	6,7	20
6–10 лет / 6–10 years	17,1	10,0	25
более 10 лет / more 10 years	42,9	83,3	55

тических специалистов: в НО у 84,4% опрошенных, в РС(Я) и ТО — у 72 и 66,4% соответственно. При анализе критериев, определяющих редукцию личных достижений, 73,3% специалистов НО считают, что благодаря работе сделали много ценного; 83,3% умеют находить правильные решения в конфликтных ситуациях, а 63,3% спокойно справляются с эмоциональными проблемами на работе. Хорошо понимают и чувствуют своих коллег специалисты НО и ТО — 90 и 80% соответственно (см. табл. 3).

Обсуждение

Проведённое исследование среди фармацевтических специалистов трёх регионов продемонстрировало, что более трети опрошенных имеют высокую степень ПВ, что сопоставимо с данными аналогичных исследований среди медицинских работников и ФР других регионов [5, 7, 8],

а также с результатами исследований, проведённых среди студентов фармацевтических факультетов медицинских вузов [1, 9–11].

Наиболее высокая степень ПВ выявлена у специалистов ТО за счёт высоких оценок по шкале «эмоциональное истощение» (42,5%). Более половины респондентов данного региона сожалеют о выборе специальности и имеют желание сменить работу (табл. 4). Эта ситуация, возможно, связана с тем, что специалисты ТО в среднем оказались моложе и имели меньший стаж работы, чем в НО и РС(Я). Молодые специалисты, разочарованные в полученной специальности, имеют возможность получить дополнительное образование и реализовать себя в другой профессии. Чаще высказывают сожаление о выборе профессии специалисты с высшим образованием (75,9%) и те, которые получили фармацевтическое образование по совету родственников и друзей (58,3%).

Таблица 2. Структура распространённости степени профессионального выгорания среди фармацевтических работников, %**Table 2.** Structure of the prevalence of OB among pharmaceutical workers, %

Шкала Scale	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)			Новосибирская область Novosibirsk regions			Томская область Tomsk region		
	степень выгорания / degree of burnout								
	низкая low	средняя average	высокая high	низкая low	средняя average	низкая low	низкая low	средняя average	низкая low
Эмоциональное истощение Emotional exhaustion	7,5	62,5	30,0	5,2	60,5	34,3	6,2	51,3	42,5
Деперсонализация Depersonalization	9,7	75,3	15,0	9,8	72,7	17,5	18,2	63,4	18,4
Редукция личных достижений Reduction of personal achievements	72,0	27,0	1,0	84,4	14,1	1,5	66,4	31,5	2,1

Таблица 3. Признаки, определяющие степень профессионального выгорания фармацевтических работников
Table 3. The signs determining the degree of occupational burnout among pharmaceutical workers

Признак Sign	Шкала Scale	Частота ответа Response frequency						χ^2 Пирсона Pearson χ^2	p
		редко rarely		иногда sometimes		часто often			
		абс. abs.	%	абс. abs.	%	абс. abs.	%		
Моя профессия всё больше меня разочаровывает My occupation disappoints me more and more	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	9	45,0	10	50,0	1	5,0	12,03	0,02
	Новосибирская область Novosibirsk regions	10	33,3	18	60,0	2	6,7		
	Томская область Tomsk region	4	11,4	22	62,9	9	25,7		
Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу In the morning I feel tired and unwilling to go to work	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	4	20,0	13	65,0	3	15,0	11,46	0,01
	Новосибирская область Novosibirsk regions	2	6,7	25	83,3	3	10,0		
	Томская область Tomsk region	6	17,1	16	45,7	13	37,2		
Благодаря работе я уже сделал много ценного I have already done a lot of valuable things thanks to my work	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	8	40,0	12	60,0	19,07	0,01
	Новосибирская область Novosibirsk regions	0	0	8	26,7	22	73,3		
	Томская область Tomsk region	7	20,0	18	51,4	10	28,6		
Я умею находить правильные решения в конфликтных ситуациях I know how to find the right solutions in conflict situations	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	7	35,0	13	65,0	10,04	0,03
	Новосибирская область Novosibirsk regions	0	0	5	16,7	25	83,3		
	Томская область Tomsk region	2	5,7	16	45,7	17	48,6		
Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги I understand how my colleagues feel	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	8	40,0	12	60,0	10,62	0,02
	Новосибирская область Novosibirsk regions	0	0	3	10,0	27	90,0		
	Томская область Tomsk region	2	5,7	5	14,3	28	80,0		
Я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами на работе I calmly cope with emotional problems at work	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	9	45,0	11	55,0	12,53	0,01
	Новосибирская область Novosibirsk regions	0	0	11	36,7	19	63,3		
	Томская область Tomsk region	7	20,0	15	42,9	13	37,1		
Мне безразлично, что происходит с моими коллегами I don't care what happens to my colleagues	Республика Саха (Якутия) Republic of Sakha (Yakutia)	5	25,0	11	55,0	4	20,0	10,76	0,02
	Новосибирская область Novosibirsk regions	8	26,6	20	66,7	2	6,7		
	Томская область Tomsk region	19	54,3	15	42,8	1	2,9		

Таблица 4. Факторы, влияющие на эмоциональное выгорание фармацевтических работников**Table 4.** The factors affecting the emotional burnout of pharmaceutical workers

Признак Sign	Частота ответа / Response frequency						χ^2 Пирсона Pearson χ^2	p
	редко / rarely		иногда sometimes		часто / often			
	абс. / abs.	%	абс. / abs.	%	абс. / abs.	%		
Я сожалею о выборе специальности / I regret my choice of occupation								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	9	45,0	11	55,0	0	0	9,92	0,04
Новосибирская область / Novosibirsk regions	19	63,3	11	36,7	0	0,0		
Томская область / Tomsk region	12	34,3	19	54,3	4	11,4		
Я сожалею о выборе профессии (Томская область) I regret my choice of occupation (Tomsk region)								
высшее образование / high education	7	24,1	18	62,1	4	13,8	7,79	0,02
среднее образование / school level education	5	83,3	1	16,7	0	0		
У меня возникает желание сменить работу I have a desire to change job								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	8	40,0	12	60,0	0	0	22,44	0,01
Новосибирская область / Novosibirsk regions	19	63,3	10	33,3	1	3,4		
Томская область / Tomsk region	6	17,1	19	54,3	10	28,6		
Томская область / Tomsk region								
нет детей / child free	2	9,5	10	47,6	9	42,9	5,95	0,05
имеют детей / have children	4	28,6	9	64,3	1	7,1		
желание получить медицинское или фармацевтическое образование based on desire to get a medical or pharmaceutical degree	2	8,7	12	52,2	9	39,1	14,19	0,02
выбор профессии по совету родственников и друзей based on friends and family opinion	4	33,3	7	58,3	1	8,4		
Новосибирская область / Novosibirsk regions								
стаж работы до 5 лет work experience under 5 years	1	50,0	0	0,0	1	50,0	16,24	0,01
стаж работы 6–10 лет work experience 6–10 years	1	33,3	2	66,7	0	0,0		
стаж работы более 10 лет work experience over 10 years	17	68,0	8	32,0	0	0,0		
Я удовлетворён своей работой и имиджем организации I am satisfied with my job and the image of the organization								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	8	40,0	12	60,0	13,30	0,01
Новосибирская область / Novosibirsk regions	1	3,3	10	33,3	19	63,4		
Томская область / Tomsk region	7	20,0	18	51,4	10	28,6		
Я удовлетворён отношением руководства к работникам организации I am satisfied with the attitude of the management towards employees of the organization								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	0	0	8	40,0	12	60,0	11,65	0,02
Новосибирская область / Novosibirsk regions	2	6,7	12	40,0	16	53,3		
Томская область / Tomsk region	9	25,7	16	45,7	10	28,6		
Меня устраивает моя зарплата / I am satisfied with my salary								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	1	5,0	9	45,0	10	50,0	24,39	0,01
Новосибирская область / Novosibirsk regions	2	6,7	18	60,0	10	33,3		
Томская область / Tomsk region	15	42,9	18	51,4	2	5,7		
Моя зарплата позволяет чувствовать финансовую независимость My salary allows me to feel financial independence								
Республика Саха (Якутия) / Republic of Sakha (Yakutia)	2	10,0	12	60,0	6	30,0	22,67	0,01
Новосибирская область / Novosibirsk regions	5	16,7	17	56,7	8	26,6		
Томская область / Tomsk region	21	60,0	13	37,1	1	2,9		

Значительно реже разочарованы в профессии те, кто самостоятельно приняли решение получить фармацевтическое образование. Кроме того, желание сменить работу статистически значимо выше у специалистов ТО, не имеющих детей — 42,9%.

Анализ факторов, влияющих на степень ПВ у специалистов НО свидетельствует о том, что они реже сожалеют о выборе фармацевтической специальности (63,3%), а желание сменить работу возникает у молодых специалистов со стажем работы до 10 лет. В целом специалисты НО удовлетворены своей работой и имиджем своей организации — 63,4% (см. табл. 4). Более половины фармацевтических работников (53,3%) удовлетворены отношением к ним руководства аптеки, что положительно влияет на эмоционально-психологический климат в коллективе.

Специалисты РС(Я) реже высказывают сожаление о выборе специальности и желании сменить работу, чем в других регионах. Они в большей степени удовлетворены выбором профессии, имиджем организации и отношением к ним руководства — 60%. Кроме того, половина опрошенных специалистов РС(Я) довольны своей заработной платой, которая позволяет им чувствовать финансовую независимость (см. табл. 4).

Заключение

Результаты исследования ПВ фармацевтических специалистов продемонстрировали различия его выраженности в зависимости от региона. В большей степени данный синдром отмечается у специалистов ТО, что обусловлено высоким уровнем эмоционального истощения. К основным факторам, способствующим развитию ПВ, относятся возраст и стаж работников, уровень образования, причина выбора профессии. Удовлетворённость выбранной профессией согласовывалась с отношением руководства к работникам и уровнем заработной платы, которая позволяет им чувствовать финансовую независимость. В большей степени это выражено у специалистов НО и РС(Я). При этом большинство работников аптечных организаций во всех исследуемых регионах подчеркнули значимость фармацевтической деятельности, не занижая своих профессиональных достижений и успехов.

Для профилактики ПВ фармацевтических работников руководству аптечных организаций следует учитывать профессиональные и психологические особенности специалистов при подборе и расстановке кадров, оптимизировать организацию труда и отдыха сотрудников, формировать корпоративную культуру и повышать сплочённость коллектива, использовать различные способы мотивации сотрудников, повышать их квалификацию.

ЛИТЕРАТУРА

(п.п. 4, 9, 10 см. References)

1. Нагорняк Ю.Г., Канакина Т.А., Фокин В.А. Исследование синдрома эмоционального выгорания у студентов фармацевтического факультета. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2018; 62(5): 254–8. <https://doi.org/10.18821/0044-197X-2018-62-5-254-258>

2. Глушевская Е.В. Изучение особенностей развития профессионального выгорания фармацевтических работников. *Ремедиум. Менеджмент*. 2012; (3): 64–7.
3. Кобякова О.С., Деев И.А., Куликов Е.С., Пименов И.Д., Хомяков К.В. Эмоциональное выгорание у врачей и медицинские ошибки. Есть ли связь? *Социальные аспекты здоровья населения*. 2016; 47(1). <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2016-47-1-5>
5. Кобякова О.С., Деев И.А., Куликов Е.С., Хомяков К.В., Тюфиллин Д.С., Загимова Т.А. и др. Профессиональное выгорание врачей различных специальностей. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2017; 61(6): 322–9. <https://doi.org/10.18821/0044-197X-2017-61-6-322-329>
6. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер; 2008.
7. Соловьева О.В., Темрокова С.Б. Психологическая профилактика профессионального выгорания у медицинских работников. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология*. 2016; (3): 96–9. <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2016-3-96-99>
8. Ворожцова Е.С., Солонина А.В. Изучение уровня синдрома эмоционального выгорания фармацевтических работников как последствий конфликтов на рабочем месте. *Медицинский альманах*. 2019; 5-6(61): 104–8. <https://doi.org/10.21145/2499-9954-2019-5-104-108>
11. Фишман Б.Е., Гольцова Н.В. Реальность эмоционального выгорания у студентов медицинского колледжа. *Фундаментальные исследования*. 2014; (9-12): 2774–8.

REFERENCES

1. Nagornyak Yu.G., Kanakina T.A., Fokin V.A. Study of syndrome of emotional burnout in students of the faculty of pharmacy. *Zdravookhranenie Rossiyskoy Federatsii*. 2018; 62(5): 254–8. <https://doi.org/10.18821/0044-197X-2018-62-5-254-258> (in Russian)
2. Glushevskaya E.V. Study of pharmacy staff burnout. *Remedium. Menedzhment*. 2012; (3): 64–7. (in Russian)
3. Kobyakova O.S., Deev I.A., Kulikov E.S., Pimenov I.D., Khomyakov K.V. Burnout in doctors and medical errors. Is there a connection? *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya*. 2016; 47(1). <https://doi.org/10.21045/2071-5021-2016-47-1-5> (in Russian)
4. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
5. Kobyakova O.S., Deev I.A., Kulikov E.S., Khomyakov K.V., Tyufilin D.S., Zagromova T.A., et al. The professional burnout of physicians of various specialties. *Zdravookhranenie Rossiyskoy Federatsii*. 2017; 61(6): 322–9. <https://doi.org/10.18821/0044-197X-2017-61-6-322-329> (in Russian)
6. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. *Syndrome of Burnout: Diagnostics and Prevention [Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika]*. St. Petersburg: Piter; 2008. (in Russian)
7. Soloveva O.V., Temroкова S.B. Psychological prevention of professional burnout of medical professionals. *Vektor nauki Tol'yatinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya*. 2016; (3): 96–9. <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2016-3-96-99> (in Russian)
8. Vorozhtsova E.S., Solonina A.V. The study of the level of burnout of pharmacists as the consequences of conflicts in the workplace. *Meditsinskiy al'manakh*. 2019; 5-6(61): 104–8. <https://doi.org/10.21145/2499-9954-2019-5-104-108> (in Russian)
9. Vaez M. *Health and quality of life during years at university*: Diss. Stockholm; 2004.
10. Barclay L. Burnout in medical students linked to self-reported unprofessional conduct. *JAMA*. 2010; 304: 1173–80.
11. Fishman B.E., Goltsova N.V. The reality of emotional burnout among students of medical college. *Fundamental'nye issledovaniya*. 2014; (9-12): 2774–8. (in Russian)