



Профессиональная самооффективность и мотивация персонала педиатрического стационара в системе пациентоориентированной медицинской помощи

Павлей Л. В., Солодчук О. Н. Снежко В. Р.

ФГБОУ ВО «Ярославский государственный медицинский университет», Ярославль, Российская Федерация

Аннотация

Актуальность. Переход системы здравоохранения к пациентоориентированной модели, особенно в педиатрической практике, предъявляет повышенные требования к психологическим ресурсам медицинских работников. Изучение взаимосвязи профессиональной самооффективности и мотивационной структуры персонала в данном контексте представляет значительный научный и практический интерес для повышения качества медицинской помощи и профилактики профессионального выгорания.

Цель. Исследовать специфику профессиональной самооффективности и мотивационной структуры у врачей и медицинских сестёр педиатрического стационара в зависимости от стажа работы в условиях реализации пациентоориентированного подхода.

Материалы и методы. В пилотажном исследовании приняли участие 33 медицинских работника педиатрических стационаров г. Ярославля: 17 врачей и 16 медсестёр. Применялся комплекс психодиагностических методик: «Тест определения самооффективности» (Д. Маддукс, М. Шеер в модификации Л. Бояринцевой), «Тест мотивационной структуры» Ф. Герцберга и авторская анкета для оценки уровня пациентоориентированности. Статистическая обработка данных проводилась с использованием U-критерия Манна — Уитни для сравнения групп и коэффициента ранговой корреляции Спирмена для анализа взаимосвязей ($p < 0,05$).

Результаты. Выявлены значимые различия в мотивационной структуре: врачи более ориентированы на достижения ($p = 0,02$), а медсёстры — на карьерный рост ($p = 0,004$). Для специалистов с большим стажем работы возрастает значимость внешнего признания ($p = 0,04$). Уровень профессиональной самооффективности не зависел от стажа или должности. Корреляционный анализ показал, что с возрастом у врачей повышается значимость материального вознаграждения ($r = 0,521$) и отношений с руководством ($r = 0,539$), но снижается важность содержания работы ($r = -0,613$). У медсестёр с увеличением стажа значительно возрастает мотивация к карьерному росту ($r = 0,779$). Молодые специалисты демонстрируют более высокую уверенность в межличностном общении, что коррелирует с повышенной значимостью финансовых факторов ($r = 0,527$) и меньшей ориентацией на работу в команде ($r = -0,476$).

Выводы. Исследование выявило сложную дифференцированную структуру мотивации и роль самооффективности у медицинского персонала педиатрического стационара. Полученные данные подчёркивают необходимость разработки дифференцированных программ управления персоналом, учитывающих должностные, возрастные особенности и стажа, для усиления внутренней мотивации, профилактики выгорания и успешной реализации пациентоориентированного подхода в педиатрической практике.

Ключевые слова: профессиональная самооффективность; медицинские работники; мотивация; пациентоориентированная помощь; педиатрический стационар; стаж работы; мотивационная структура; профессиональное выгорание; врачи-педиатры; медицинские сёстры; работа в команде; управление персоналом

Для цитирования: Павлей Л. В., Солодчук О. Н. Снежко В. Р. Профессиональная самооффективность и мотивация персонала педиатрического стационара в системе пациентоориентированной медицинской помощи. *Пациентоориентированная медицина и фармация*. 2025;3(4):94–102. <https://doi.org/10.37489/2949-1924-0123>. EDN: EMJBZL.

Поступила: 20.10.2025. **В доработанном виде:** 22.11.2025. **Принята к печати:** 01.12.2025. **Опубликована:** 25.12.2025.

Professional self-efficacy and motivation of pediatric hospital staff in the patient-centered medical care system

Lyubov V. Pavley, Oksana N. Solodchuk, Vasilisa R. Snezhko

Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russian Federation

Abstract

Relevance. The transition of the healthcare system to a patient-centered model, especially in pediatric practice, places increased demands on the psychological resources of medical staff. Studying the relationship between professional self-efficacy and the motivational structure of personnel in this context is of significant scientific and practical interest for improving the quality of medical care and preventing professional burnout.

Objective. To investigate the specifics of professional self-efficacy and the motivational structure among physicians and nurses of a pediatric hospital depending on work experience in the context of implementing a patient-centered approach.

Materials and methods. A pilot study involved 33 medical workers from pediatric hospitals in Yaroslavl: 17 physicians and 16 nurses. A set of psychodiagnostics methods was used: the "Self-Efficacy Test" (Maddux, Scheer modified by Boyarintseva), the "Motivational Structure Test" by F. Herzberg, and an author's questionnaire to assess the level of patient-centeredness. Statistical data processing was performed using the Mann-Whitney U-test for group comparisons and Spearman's rank correlation coefficient for relationship analysis ($p < 0.05$).

Results. Significant differences in motivational structure were identified: physicians were more oriented towards achievements ($p = 0.02$), while nurses were more oriented towards career growth ($p = 0.004$). For specialists with longer work experience, the importance of external recognition increased ($p = 0.04$). The level of professional self-efficacy did not depend on experience or position. Correlation analysis showed that with age, physicians attach greater importance to material rewards ($r = 0.521$) and relationships with management ($r = 0.539$), but the importance of job content decreases ($r = -0.613$). For nurses, motivation for career growth significantly increases with longer work experience ($r = 0.779$). Young professionals demonstrate higher confidence in interpersonal communication, which correlates with increased importance of financial factors ($r = 0.527$) and lower orientation towards teamwork ($r = -0.476$).

Conclusions. The study revealed a complex and differentiated structure of motivation and the role of self-efficacy among medical personnel in a pediatric hospital. The obtained data emphasize the need to develop differentiated personnel management programs that consider position, age, and experience characteristics to enhance intrinsic motivation, prevent burnout, and successfully implement a patient-centered approach in pediatric practice.

Keywords: professional self-efficacy; healthcare professionals; motivation; patient-centered care; pediatric hospital; work experience; motivational structure; professional burnout; pediatricians; nurses; teamwork; personnel management

For citation: Pavley LV, Solodchuk ON, Snezhko VR. Professional self-efficacy and motivation of pediatric hospital staff in the patient-centered medical care system. *Patient-oriented medicine and pharmacy*. 2025;3(4):94–102. <https://doi.org/10.37489/2949-1924-0123>. EDN: EMJBZL.

Received: 20.10.2025. Revision received: 22.11.2025. Accepted: 01.12.2025. Published: 25.12.2025.

Актуальность / Relevance

Современная система здравоохранения переживает переход от традиционной патерналистской модели к пациентоориентированному подходу, где пациент и его семья активно вовлечены в процесс принятия медицинских решений. В педиатрической практике эта трансформация значима, поскольку работа с детьми и их семьями предъявляет повышенные требования к эмоциональным, коммуникативным и деонтологическим компетенциям специалистов. Профессиональная самоэффективность медицинских работников выступает важным психологическим ресурсом, определяющим качество оказания медицинской помощи. Несмотря на значительное количество исследований, посвящённых отдельным аспектам профессиональной деятельности медицинских работников, комплексное изучение взаимосвязи самоэффективности и мотивации

персонала педиатрических стационаров в контексте пациентоориентированного подхода остаётся недостаточно изученной областью.

Методологическую основу настоящего исследования составили результаты **20 научных работ**, в том числе **4 систематических метаанализа**, посвящённых проблеме самоэффективности, профессиональной мотивации и пациентоориентированному подходу.

Профессиональная самоэффективность представляет собой убеждённость медицинского работника в собственной способности успешно выполнять профессиональные задачи. Исследования показывают, что самоэффективность выступает психологическим буфером, опосредующим воздействие неблагоприятных рабочих факторов на качество профессиональной деятельности: в исследовании

Hendy A. et al., было установлено, что самоэффективность значимо медирует связь между рабочей нагрузкой и ключевыми профессиональными компетенциями, защищая специалистов от деструктивного влияния стресса [1]. Данные получены в исследовании *Rafiei S. et al.*, продемонстрировали модулирующую роль самоэффективности во взаимосвязи между профессиональным стрессом и нарушениями психического здоровья медсестёр [2]. *Zhou C. et al.* в международном сравнительном исследовании выявили, что врачи с высокой пациентоориентированной самоэффективностью демонстрируют лучшие способности к управлению хроническими заболеваниями [3]. Сочетание высокой моральной чувствительности и самоэффективности, установленное *Mousazadeh N. et al.*, формирует основу для реализации пациентоориентированного ухода [4]. *Филатова Ю. С. и Солодчук О. Н.* установили, что врачи с более развитыми навыками эмоциональной регуляции и эмпатии характеризуются более высокой самоэффективностью и мотивацией к соблюдению этических норм [5]. *Хохлов А. Л. и Сычев Д. А.* определили пациентоориентированный подход, при котором потребности, ценности и предпочтения пациента находятся в центре лечебного процесса [6], что особенно важно в педиатрии, поскольку требует учёта интересов и мнений ребёнка, его родителей или законных представителей.

В контексте педиатрической практики особое значение имеет исследование *Du Y. et al.*, которое продемонстрировало положительную корреляцию между эмоциональной саморегуляцией и самоэффективностью [7]. В исследовании *Liao H. et al.* описано, что педиатрическая практика связана с повышенной, в связи с чем исследователи отнесли педиатрических медсестёр к группе высокого риска развития профессионального выгорания [8].

Структура профессиональной мотивации медицинских работников включает в себя внутренние и внешние компоненты. Систематический обзор *Veenstra G. L. et al.* показал, что внутренняя мотивация ассоциирована с качеством медицинской помощи и рабочим поведением [9]. Метаанализ *Li L. Z. et al.* продемонстрировал, что выгорание медсестёр ассоциировано с низким качеством и безопасностью медицинской помощи [10]. *Bernales-Turpo D. et al.* подтвердили, что профессиональная самоэффективность позитивно связана с вовлечённостью в работу и удовлетворённостью жизнью, одновременно снижая риск развития выгорания [11]. Эти данные указывают на то, что вовлечённость в работу может выступать медиатором между самоэффективностью и профессиональным функционированием. Причём самоэффективность — это динамическая характеристика, которая трансформируется в процессе профессиональной деятельности.

Пациентоориентированная модель оказания медицинской помощи, основанная на партнёрстве между специалистами и пациентами, их семьями, предполагает вовлечение всех участников в процесс принятия решений и планирования лечения. Систематические обзоры *Gustavsson K. et al.* выявили, что предоставление пациентоориентированной помощи повышает удовлетворённость работой медицинских специалистов при наличии организационной поддержки, эффективной командной работы и признания со стороны пациентов [12]. *Crawford L. et al.* в систематическом обзоре, посвящённом факторам, способствующим и препятствующим пациентоориентированной постановке целей в реабилитации, установили, что вовлечение пациентов в процесс целеполагания улучшает их уверенность, мотивацию и удовлетворённость результатами лечения [13]. *Вишнякова В. А.* описала принципы реализации пациентоориентированного подхода в первичном звене здравоохранения [14], *Солодчук О. Н. и Павлей Л. В.* — в педиатрическом стационаре [15]. *Капустина Т. В.* рассмотрела пациентоориентированность как модель планирования и оценки медицинских услуг в контексте современной российской медицины [16].

Павлей Л. В. и Солодчук О. Н. описали, что смысложизненные ориентации студентов педиатрических факультетов и их имплицитный интеллект коррелируют с готовностью применять эти принципы на практике [17].

В серии исследований *Кашанова М. М. и Солодчук О. Н.*, установили, что развитие креативного мышления и способности к нестандартным решениям связано с повышением профессиональной самоэффективности медицинских работников [18, 19]. Также авторами было описано, что с ростом стажа специалисты чаще опираются на внутренние мотивы и ценности, что способствует более эффективной коммуникации с детьми и их родителями. *Филатова Ю. С. и Солодчук О. Н.* рассматривали креативность как ресурс, обеспечивающий адаптивность и устойчивую мотивацию медицинского персонала [20].

Цель исследования / Objective

Изучить специфику самоэффективности и мотивации медицинских работников (врачей и медсестёр) в зависимости от стажа в условиях пациентоориентированного подхода. Были сформулированы следующие гипотезы: 1) существует взаимосвязь между стажем работы и уровнем самоэффективности у медицинских работников; 2) существуют достоверные различия в уровне самоэффективности и мотивационной структуре между средним медицинским персоналом и врачами, а также между медицинскими работниками в зависимости от стажа работы.



Материалы и методы / Materials and methods

В пилотажном исследовании приняли участие 33 респондента. Первую группу составили 17 врачей педиатрических стационаров Ярославля, средний возраст $38,1 \pm 0,4$ года. Вторую группу составили 16 медсестёр педиатрических стационаров Ярославля, средний возраст $38,1 \pm 0,7$ года.

Для реализации цели исследования был использован комплекс психодиагностических методик. «Тест определения самооффективности» (Д. Маддукс, М. Шеер в модификации Л. Бояринцевой под руководством Р. Л. Кричевского) позволил оценить два ключевых аспекта самооффективности: уровень самооффективности предметной деятельности, отражающий уверенность в профессиональных навыках и компетентности, и уровень самооффективности межличностного общения, характеризующий способность эффективно выстраивать социальные контакты и управлять межличностными ситуациями. «Тест мотивационной структуры» Герцберга был применён для изучения внутренних и внешних мотивационных факторов профессиональной деятельности. Методика позволяет оценить значимость различных аспектов работы: материального вознаграждения, признания, отношений с руководством, содержания работы, ответственности, возможностей карьерного роста, достижений и работы в команде. Для оценки пациентоориентированности медицинских работников была разработана оригинальная анкета, основанная на ключевых принципах пациентоориентированного подхода в здравоохранении.

Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием программного пакета Statistica 10. Для выявления значимых различий между группами применялся непараметрический U-критерий Манна — Уитни, для изучения взаимосвязей между переменными использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Уровень статистической значимости был установлен на уровне $p < 0,05$.

Результаты / Results

Результаты опроса по оригинальной анкете показали, что обе исследуемые группы демонстрировали высокий уровень осознания важности применения основных принципов пациентоориентированности, включая эффективную коммуникацию и этическое взаимодействие с пациентами педиатрического стационара и их родителями. Максимально активную вовлечённость в деятельность отмечают 42% респондентов, умеренную вовлечённость — 54%. Считали, что разъясняют пациенту информацию о ходе лечения в доступной форме 58%. Высокую важность для себя эмоций, которые переживают пациенты, отмечают 67% респондентов, 23% — умеренную. Только 30% респондентов

абсолютно уверены, что справляются с конфликтами, возникающими в профессиональной деятельности, остальные отмечают умеренную способность. 67% работников убеждены, что максимально учитывают индивидуально-возрастные особенности пациентов, 25% — умеренно учитывают этот фактор. Большинство респондентов стараются создать комфортную среду для пациентов, причём более высокие результаты по всем параметрам пациентоориентированности демонстрируют врачи по сравнению с медсёстрами.

Изучение мотивационной структуры врачей и медсестёр, работающих в детских стационарах, показало, что «А (деньги)», «В (признание)», «D (отношение с руководством)», «Н (содержание работы)», «С (ответственность)» и «I (работа в команде)» в обеих группах находятся в пределах близких значений. Можно предположить, что в мотивационной структуре, определяющей профессиональную деятельность врачей и медсестёр, относительно схожую роль играют материальное вознаграждение и признание, отношения с руководством и содержание работы, а также ответственность и работа в команде.

В результате статистического анализа были выявлены значимые различия по шкалам теста мотивационной структуры «Е (карьера)» и «F (достижения)» между группами медсестёр и врачей (см. таблицу). В рамках двухфакторной теории мотивации Герцберга Ф., обе позиции относятся к внутренним, собственно мотивационным факторам. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что для медсестёр более важны возможности карьерного и профессионального роста, в то время как для врачей — достижения, им важно чувства успеха, компетентности, завершённости и значимости от выполненной работы.

Для выявления статистически значимых различий в мотивационной структуре медицинских работников с большим и меньшим стажем работы также применялся непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Значимые различия между группами обнаружены только по шкале В (признание) ($U = 66,00$, $Z = -2,08$, $Z = -2,09$, $p = 0,04$). Большую роль мотивация признания как внешний фактор в мотивационной структуре играет у медицинских работников с большим стажем работы. Таким образом, для них более важно получить позитивную оценку и признание за хорошо выполненную работу по сравнению с молодыми специалистами. Опытные специалисты испытывают естественную потребность в подтверждении ценности накопленного опыта и профессионализма. Кроме того, признание может компенсировать снижение других аспектов профессиональной удовлетворённости, например, накопление физической и эмоциональной

усталости, связанное с интенсивным характером работы в педиатрическом стационаре, постепенная рутинизация профессиональной деятельности. В этих условиях признание со стороны руководства

и коллег становится важным поддерживающим фактором, помогающим сохранять профессиональную мотивацию и препятствующим развитию профессионального выгорания.

Таблица. Межгрупповые различия показателей мотивационной структуры медицинских работников по методике Герцберга Ф. (U-критерия Манна-Уитни)
Table. Intergroup differences in indicators of the motivational structure of medical workers according to the Herzberg F. method (Mann-Whitney U-test)

Шкала	Средние значения		U	Z	Z	p-уровень значимости
	Медсестра	Врач				
Е (карьера)	14,31	8,94	56,50	2,85	2,86	0,004
F (достижения)	19,44	22,24	71,00	-2,32	-2,34	0,02

В результате сравнительного анализа групп медицинских работников, различных по стажу работы, а также медсестёр и врачей по методике «Тест определения самооффективности» Маддукса Д. и Шеера М. в модификации Бояринцевой Л. под руководством Кричевского Р. Л. не были выявлены значимые различия. «Уровень самооффективности предметной деятельности» и «Уровень самооффективности межличностного общения» в обеих группах находится в пределах близких значений. Можно констатировать относительно равную уверенность в профессиональных навыках, своей компетентности, способности контролировать ход событий и влиять на результаты в предметной деятельности независимо от продолжительности трудовой деятельности медицинских работников. Способность эффективно выстраивать и поддерживать социальные контакты, достигать целей через взаимодействие с другими людьми и управлять межличностными ситуациями примерно в равной степени диагностируется у лиц с большим и малым стажем работы.

Результаты, полученные при помощи корреляционного анализа, выявили различную систему корреляционных связей в исследуемых группах. Так доказаны положительные взаимосвязи в группе «Врачи»: между возрастом врача и шкалой в мотивационной структуре «А (деньги)» ($r = 0,521$), а также шкалой D (отношения с руководством) ($r = 0,539$). Так, можно отметить, что чем выше возраст врача детского стационара, тем большее значение придаётся им финансовым факторам профессиональной деятельности. С увеличением возраста врачи сильнее ценят качество отношений с руководством (объективность оценки, поддержка). Обнаружено наличие отрицательных взаимосвязей в группе «Врачи»: между возрастом врача и шкалой в мотивационной структуре «Н (содержание работы)» ($r = -0,613$). Чем старше врач, тем меньше соответствие деятельности профессиональным

интересам. Можно предположить, что причинами могут быть профессиональное выгорание, рутина или смена приоритетов. Существует корреляционная связь ($r = -0,480$) между возрастом врача и шкалой «С (ответственность)». С возрастом мотивация к ответственному выполнению работы снижается. Положительная корреляционная связь обнаружена между шкалой в мотивационной структуре личности врача «D (Отношения с руководством)» и стажем работы ($r = 0,497$). Чем больше стаж, тем важнее для врача позитивные отношения с руководством. Отрицательная корреляционная связь выявлена между стажем работы и «Н (содержание работы)» ($r = -0,543$). Чем больше стаж врача, тем менее значимым становится для него содержание работы.

Анализируя корреляционные связи между воспринимаемой самооффективностью и мотивационной структурой у врачей педиатрического стационара, можно выделить положительную корреляционную связь между шкалами «Уровень самооффективности межличностного общения» и «В (признание)» ($r = 0,393$). Врачи с высоким уровнем самооффективности межличностного общения больше ожидают признания за хорошо проделанную работу со стороны коллег и руководства.

Результаты, полученные при помощи корреляционного анализа мотивационной структуры и уровня самооффективности в группе медсестёр, иллюстрируют несколько иную картину взаимосвязей. Выявлены положительные взаимосвязи в группе «Медсестры»: сильная корреляционная связь между возрастом и мотивацией «Е (карьера)» ($r = 0,735$). Чем старше медсестры, тем большее значение для них имеют возможности карьерного и профессионального роста. Можно предположить, что с возрастом и накоплением опыта у медсестёр может возрастать потребность подтверждения своего статуса через карьерные возможности. Сильная корреляционная связь обнаружена также между стажем работы и мотивацией «Е (карьера)» ($r = 0,779$). Чем больше



стаж работы у медсестры, тем выше важность для неё карьерного роста. Значимая корреляционная связь существует между шкалами «Уровень самоэффективности предметной деятельности» и шкалой в мотивационной структуре «А (деньги)» ($r = 0,337$). Чем выше уверенность медсестёр в своих профессиональных навыках, тем выше значимость финансовых мотивов. Можно предположить, что, уверенные в своей компетентности медсестры, ожидают материального вознаграждения за работу. Корреляционная связь между шкалами «Уровень самоэффективности межличностного общения» и мотивацией «Е (карьера)» ($r = 0,325$) показывает, что чем выше уровень самоэффективности медсестры в межличностном общении и способность управлять социальными ситуациями, тем выше для неё значимость карьерного роста. Навыки общения являются важным ресурсом для карьерного продвижения, и осознание этого ресурса может усиливать мотивацию к росту у данной категории медицинских работников.

Результаты, полученные при помощи корреляционного анализа мотивационной структуры и уровня самоэффективности среди медицинских работников с большим и малым стажем работы, показывают следующее. Наличие отрицательной взаимосвязи в группе «Медицинские работники с большим стажем работы» между возрастом и мотивацией «Н (содержание работы)» ($r = -0,594$). У медицинских работников с большим стажем фактор содержания самой работы (интерес, творчество, соответствие личным интересам) становится менее важным для их удовлетворённости работой. Можно предположить, что длительный стаж работы в медицине, особенно в сложных условиях, может привести к признакам профессионального выгорания: истощению, снижению интереса к содержательной стороне работы. Положительная взаимосвязь в группе «Медицинские работники с малым стажем работы» между шкалами «Уровень самоэффективности межличностного общения» и мотивация «А (деньги)» ($r = 0,527$). Чем выше воспринимаемая самоэффективность межличностного общения молодого специалиста в общении с коллегами, пациентами, руководством, тем выше для него значимость финансового фактора в профессиональной деятельности. Отрицательная корреляционная связь между возрастом и «Уровнем самоэффективности межличностного общения» ($r = -0,630$) демонстрирует, что чем моложе сотрудник, тем выше его уверенность в своих способностях к межличностному общению. Отрицательная корреляционная связь между шкалами «Уровень самоэффективности межличностного общения» и мотивацией «I (работа в команде)» ($r = -0,476$). Чем увереннее медработник с малым стажем работы

в своих коммуникативных навыках, тем менее для него важна работа в сплочённой команде и комфортный климат. Можно предположить, что молодые специалисты больше полагаются на собственные силы и воспринимают командную работу как менее значимый фактор.

Выявленные различия в мотивационной структуре врачей и медсестёр подтверждают важность дифференцированного подхода к управлению персоналом в медицинских учреждениях. Большая значимость достижений для врачей соотносится с результатами исследований *Veenstra G. L. et al.*, показавших, что внутренняя мотивация ассоциирована с качеством медицинской помощи и рабочим поведением [9]. Высокая значимость карьерного роста для медсестёр отражает объективные ограничения карьерных возможностей в этой профессиональной группе и может рассматриваться как запрос на создание системы профессионального продвижения среднего медицинского персонала.

Возрастающая значимость признания для опытных специалистов согласуется с данными *Gustavsson K. et al.* о роли организационной поддержки и признания со стороны пациентов в предотвращении профессионального выгорания и повышении удовлетворённости работой [12]. Снижение значимости содержания работы с увеличением стажа может рассматриваться как признак профессионального выгорания, что подтверждается результатами *Li L. Z. et al.* о связи выгорания медсестёр с низким качеством медицинской помощи, и указывает на необходимость разработки программ профилактики выгорания для опытных специалистов [10]. Отсутствие значимых различий в уровне самоэффективности между группами может свидетельствовать о том, что самоэффективность представляет собой относительно стабильную характеристику, формирующуюся на ранних этапах профессионализации, что согласуется с данными *Bernales-Turpo D. et al.* о роли профессиональной самоэффективности как предиктора рабочей вовлечённости [11].

Заключение / Conclusion

Проведённое исследование показывает сложную мотивационную структуру личности врачей и медсестёр с малым и большим стажем работы. Среди мотивационных факторов их профессиональной деятельности присутствуют как внешние мотивы (материальное вознаграждение, признание, отношения с руководством и работа в команде), так и внутренние факторы мотивационной структуры (содержание работы, ответственность, достижения и карьера). Фактор возраста и стажа работы играет роль в структуре мотивации и воспринимаемой самоэффективности медсестры

и врача. Врачи и медсёстры, работающие в детских стационарах, осознают важность пациентоориентированности, включая эффективную коммуникацию, создание комфортной и поддерживающей среды для пациента.

Врачи придают большее значение чувству успеха, компетентности и значимости выполненной работы. С возрастом для них растёт значимость материального вознаграждения и отношений с руководством, тогда как снижается важность содержания работы и ответственности. Врачи с высокой самоэффективностью в межличностном общении ожидают большего признания со стороны коллег и руководства.

Медсёстры придают значение карьерному и профессиональному росту, которое возрастает с увеличением стажа. Чем выше уверенность медсестёр

в профессиональных навыках, тем важнее для них материальное вознаграждение, а высокая уверенность в коммуникативных навыках усиливает значимость карьерного роста.

Для медицинских работников с большим стажем работы более значимо признание. Молодые специалисты демонстрируют более высокую уверенность в межличностном общении. При этом высокая коммуникативная самоэффективность у молодых сотрудников снижает значимость работы в команде и повышает важность материальной мотивации.

Таким образом, самоэффективность является центральным психологическим ресурсом, связывающим организационные условия, личностные характеристики медицинских работников и ключевые показатели качества пациентоориентированной помощи в детском стационаре.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Участие авторов

Все авторы внесли существенный вклад в подготовку работы, прочли и одобрили финальную версию статьи перед публикацией.

Финансирование

Работа выполнялась без спонсорской поддержки.

ADDITIONAL INFORMATION

Conflict of interests

The authors state that there is no conflict of interest.

Authors' participation

All the authors made a significant contribution to the preparation of the work, read and approved the final version of the article before publication.

Financing

The work was carried out without sponsorship.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Павлей Любовь Вадимовна — к. псих. н., старший преподаватель кафедры клинической психологии, ФГБОУ ВО «Ярославский государственный медицинский университет», Ярославль, Российская Федерация

Автор, ответственный за переписку

e-mail: siam_l@mail.ru

ORCID ID: 0009-0005-6457-4622

РИНЦ SPIN-код: 4502-6845

Солодчук Оксана Николаевна — к. м. н., доцент кафедры педиатрии №1, ФГБОУ ВО «Ярославский государственный медицинский университет», Ярославль, Российская Федерация

e-mail: sleep504@yandex.ru

ORCID ID: 0009-0006-3458-3576

РИНЦ SPIN-код: 7060-3912

Снежко Василиса Романовна — обучающийся 4 курса института психологии, социологии и биоэтики ФГБОУ ВО «Ярославский государственный медицинский университет», Ярославль, Российская Федерация

ABOUT THE AUTHORS

Lyubov V. Pavley — Cand. Sci. (Psych.), Senior Lecturer at the Department of Clinical Psychology, Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russian Federation

Corresponding author

e-mail: siam_l@mail.ru

ORCID ID: 0009-0005-6457-4622

RSCI SPIN-code: 4502-6845

Oksana N. Solodchuk — Cand. Sci. (Med.), Associate Professor of the Department of Pediatrics No. 1, Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russian Federation

e-mail: sleep504@yandex.ru

ORCID ID: 0009-0006-3458-3576

RSCI SPIN-code: 7060-3912

Vasilisa R. Snezhko — student 4th year of the Institute of Psychology, Sociology and Bioethics of the Yaroslavl State Medical University, Yaroslavl, Russian Federation

Список литературы / References

- Hendy A, Ibrahim RK, Abuelzahab NH, et al. Bridging the gap: the mediating role of self-efficacy in the impact of workload on core competencies among pediatric nurses. *BMC Nurs.* 2025 Jul 21;24(1):956. doi: 10.1186/s12912-025-03522-x.
- Rafiei S, Souri S, Nejatifar Z, Amerzadeh M. The moderating role of self-efficacy in the relationship between occupational stress and mental health issues among nurses. *Sci Rep.* 2024 Jul 10;14(1):15913. doi: 10.1038/s41598-024-66357-7.
- Zhou C, Qu K, Lin X, et al. «Patient-Centered» Self-Efficacy and Chronic Disease Management: Associations with Doctors' Intentions and Perceived Treatment Effectiveness. *Inquiry.* 2025 Jan-Dec;62:469580251368004. doi: 10.1177/00469580251368004.
- Mousazadeh N, Rezapour M, Babaieasl F, et al. Beyond the Bedside: How Moral Sensitivity and Self-Efficacy Shape Person-Centered Care in Nursing. *J Nurs Manag.* 2025 Sep 25;2025:2823773. doi: 10.1155/jonm/2823773.
- Филатова Ю.С., Солodчук О.Н. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и деонтологической компетентности врача. *Живая психология.* 2025;12:3(59):87-94. EDN: SVEBFQ [Filatova YuS, Solodchuk ON. Interrelation of emotional intelligence and deontological competence of a doctor. *Living psychology.* 2025;12:3(59):87-94 (In Russ.)].
- Хохлов А.Л., Сычев Д.А. Концепция пациентоориентированности в медицине и фармации. *Пациентоориентированная медицина и фармация.* 2023;1(1):1-4. URL: doi: 10.37489/2949-1924-0001 [Khokhlov A.L., Sychev D.A. The concept of patient orientation in medicine and pharmacy. *Patient-oriented medicine and pharmacy.* 2023;1(1):1-4 (In Russ.)].
- Du Y, Qiao L, Dong L, et al. The relationship between self-efficacy, resilience, and job burnout in pediatric residents: a cross-sectional study in Western China. *BMC Med Educ.* 2024 Jul 23;24(1):787. doi: 10.1186/s12909-024-05700-y. Erratum in: *BMC Med Educ.* 2024 Aug 14;24(1):877. doi: 10.1186/s12909-024-05847-8.
- Liao H, Liang R, He H, et al. Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model. *J Pediatr Nurs.* 2022 Nov-Dec;67:e16-e23. doi: 10.1016/j.pedn.2022.10.009.
- Veenstra GL, Dabekaussen KFAA, Molleman E, et al. Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. *Health Care Manage Rev.* 2022 Apr-Jun 01;47(2):155-167. doi: 10.1097/HMR.0000000000000284.
- Li LZ, Yang P, Singer SJ, et al. Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Netw Open.* 2024 Nov 4;7(11):e2443059. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2024.43059.
- Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, et al. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *J Prim Care Community Health.* 2022 Jan-Dec;13:21501319221101845. doi: 10.1177/21501319221101845.
- Gustavsson K, van Diepen C, Fors A, et al. Healthcare professionals' experiences of job satisfaction when providing person-centred care: a systematic review of qualitative studies. *BMJ Open.* 2023 Jun 9;13(6):e071178. doi: 10.1136/bmjopen-2022-071178.
- Crawford L, Maxwell J, Colquhoun H, et al. Facilitators and barriers to patient-centred goal-setting in rehabilitation: A scoping review. *Clin Rehabil.* 2022 Dec;36(12):1694-1704. doi: 10.1177/02692155221121006.
- Вишнякова В.А., Прикота Т.В. Реализация пациентоориентированного подхода в работе детских медицинских сестер первичного звена медицинских организаций Забайкальского края. *Педиатрическая фармакология.* 2019;16(2):116-118. DOI:10.15690/pf.v16i2.2008. EDN: ZJPDEC. [Vishnyakova VA, Prikota TV The implementation of a patient-oriented approach in the work of primary-level pediatric nurses in medical organizations of the Trans-Baikal Territory. *Pediatric pharmacology.* 2019;16(2):116-118 (In Russ.)].
- Солodчук О.Н., Павлей Л.В. Качество жизни пациентов детского педиатрического отделения в контексте пациентоориентированного подхода. *Медицинская сестра.* 2024;26(4):30-32. DOI: 10.29296/25879979-2024-04-05. EDN: FLASIE. [Solodchuk ON, Pavlei LV. The quality of life of pediatric department patients in the context of a patient-oriented approach. *A nurse.* 2024;26(4):30-32 (In Russ.)].
- Капустина Т.В., Горшкова О.В., Кадыров Р.В. и др. Пациентоориентированность в контексте корпоративной культуры медицинской организации. *СибСкрипт.* 2024; 26(5):795-806. Doi: 10.21603/sibscript-2024-26-5-795-806 [Kapustina TV, Gorshkova OV, Kadyrov RV, et al. Patient orientation in the context of the corporate culture of a medical organization. *SibScript.* 2024; 26(5):795-806 (In Russ.)].
- Павлей Л.В., Солodчук О.Н. Смысловые ориентации, особенности имплицитного интеллекта и типа реагирования на конфликт студентов педиатрического факультета. *Вестник Калужского университета.* Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. 2025;8 выпуск 1 (26): 22-34. DOI: 10.54072/26586568_2025_8_1_22. EDN: EWVJEY. [Pavlei LV, Solodchuk ON. Semantic orientations, features of implicit intelligence and the type of conflict response of students of the pediatric faculty. *Bulletin of the Kaluga University.* Se-

ries 1. Psychological sciences. Pedagogical sciences. 2025;8 release 1(26):22-34 (In Russ.).

18. Кашапов М.М., Солодчук О.Н. Креативность у студентов-медиков и профессионалов. *Психология XXI столетия. Новые возможности: Сборник по материалам ежегодного Конгресса «Психология XXI столетия», Ярославль, 13–15 мая 2016 года.* Под ред. Козлова В.В. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2016. С. 93-95. EDN: WTAKNP. [Kashapov MM., Solodchuk ON. Creativity among medical students and professionals. *Psychology of the 21st century. New opportunities: A collection based on the materials of the Annual Congress "Psychology of the XXI Century", Yaroslavl, May 13-15, 2016.* Edited by Kozlova V.V. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinsky, 2016. pp. 93-95 (In Russ.)].
19. Кашапов М. М., Солодчук О. Н. Динамика личностных качеств врача на этапах профессионализации. *Коллекция гуманитарных исследований.* 2017;1(4):66-83. EDN: YIPBGF [Kashapov MM., Solodchuk ON. Dynamics of personal qualities of a doctor at the stages of professionalization. *A collection of humanitarian studies.* 2017;1(4):66-83 (In Russ.)].
20. Филатова Ю. С., Солодчук О. Н. Профессионализация личности врача: обзор исследований. *Психология и психотехника.* 2025;3:296-313. DOI: 10.7256/2454-0722.2025.3.75130. EDN: UZZKRV. [Filatova YuS, Solodchuk ON Professionalization of a doctor's personality: a review of research. *Psychology and psychotechnics.* 2025;3:296-313 (In Russ.)].