© Сурина А.Е., Смирнова С.В., 2018

DOI: 10.29296/25879979-2018-01-02

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА СТАЦИОНАРА

А.Е. Сурина, канд. психол. наук, **С.В. Смирнова,** канд. психол наук
Ивановская государственная медицинская академия
Российская Федерация, 153012, Иваново, Шереметевский проспект, 8
E-mail: ansur8@mail.ru

Представлены результаты изучения особенностей среднего медицинского персонала разных отделений больницы. Отмечено, что благополучная работа в отделениях зависит от психологического климата в коллективе, роли руководителя, личностных и профессиональных качеств персонала.

Ключевые слова: психологический климат в коллективе, личностные и профессиональные качества, ценностные ориентиры, интернальность.

Для цитирования: Сурина А.Е., Смирнова С.В. Социально-психологические особенности среднего медицинского персонала стационара. Медицинская сестра. 2018; 20(1): 6–9. DOI: 10.29296/25879979-2018-01-02

Существенная роль человеческого фактора в любом виде деятельности чрезвычайно велика. Растут требования не только к профессиональной компетентности специалистов, но и к созданию «терапевтической среды» лечебных учреждений. Среда медицинской организации (МО) во многом определяется психологическим климатом в ее подразделениях. Психологический климат МО влияет на настроение и психологическое самочувствие медицинских работников и на психическое самочувствие пациентов.

В течение многих лет медицина была ориентирована в основном на организацию собственно лечебного процесса. Психологический климат лечебного учреждения как фактор, влияющий на ход лечебного процесса и выздоровление больных, учитывался недостаточно. Сейчас, когда известно, что медицинские работники особенно подвержены эффекту профессионального выгорания, когда наблюдается огромная текучесть кадров, психологический климат в коллективе играет важнейшую стабилизирующую роль.

Психологический климат складывается из отношения персонала к труду, межличностных отношений по «горизонтали» и «вертикали», системы ценностей, взращиваемых и культивируемых в том или ином подразделении. Существенную роль в формировании психологического климата и системы задаваемых ценностей играет руководство подразделений. Отсюда – актуальность изучения влияния психологического климата коллектива на формирование ценностных ориентаций среднего медицинского персонала стационара очень актуально.

Авторами выбран как объект исследования персонал отделений Вологодской городской больницы №1, работающей в режиме больницы скорой помощи, ввиду чего к персоналу предъявляются повышенные требования. Благополучная работа отделений существенно зависит от психологического климата в коллективе, роли руководителя, от личностных и профессиональных качеств персонала.

В условиях напряженной трудовой деятельности максимально обнажаются сущность специалистов, их отношение к труду, к коллегам, личностные взаимодействия, понимание своего высокого предназначения и возможности воплотить эти предназначения в жизнь.

Для проведения исследования были выбраны следующие отделения: кардиологическое, пульмонологическое, неврологическое, ревматологическое и отделение анестезиологии и реанимации (ОАР). В каждом отделении были предложены анкеты, опросники и тесты: анкета «Атмосфера в коллективе»; опросник уровня субъективного контроля (УСК); тест для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН). В исследование были включены 50 медсестер.

В ходе исследования ставилась задача изучить: условия труда; УСК медицинского персонала; самочувствие, активность и настроение сотрудников; уровень их тревожности; ценностные ориентации и установки; качество организации лечебного процесса; характер межличностных отношений в кол-

лективе; степень осознания личностью отношений в группе; психологическое самочувствие членов коллектива.

Сравнительный анализ результатов позволил сделать вывод, что наиболее благополучная психологическая атмосфера сложилась в пульмонологическом и неврологическом отделениях, несколько худшая – в ревматологическом и кардиологическом (рис. 1). Наиболее низкий показатель выявлен в ОАР – 0,35 балла.

В данном отделении особое неблагополучие проявляется в отсутствии удовлетворенности и увлеченности работой. Это имеет столь важное значение, что даже прекрасные, лучшие в больнице санитарно–гигиенические условия не спасают ситуацию. Многие сотрудники (60%) недовольны графиком работы. Их не устраивает стиль руководителя, его невнимание к людям, равнодушие к их просьбам, слабый профессионализм. Официальный лидер коллектива (старшая медсестра) при ряде положительных черт (справедливость, твердость характера, требовательность, хороший организатор, исполнитель и хозяйственник) решает прежде всего производственные вопросы, а интересы людей для нее незначимы. То есть официальные лидеры подразделения не способствуют формированию благоприятного психологического климата в коллективе.

В пульмонологическом отделении, напротив, официальные лидеры отличаются добротой, снисходительностью, профессионализмом, справедливостью, грамотностью, ответственностью, пониманием, дружелюбием, что благоприятно сказывается на психологическом климате.

Таким образом, руководитель подразделения играет решающую роль в формировании психологического климата в коллективе.

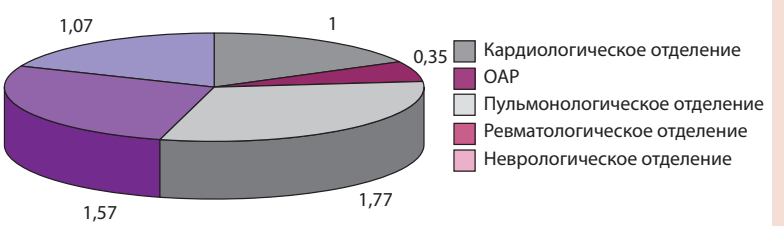
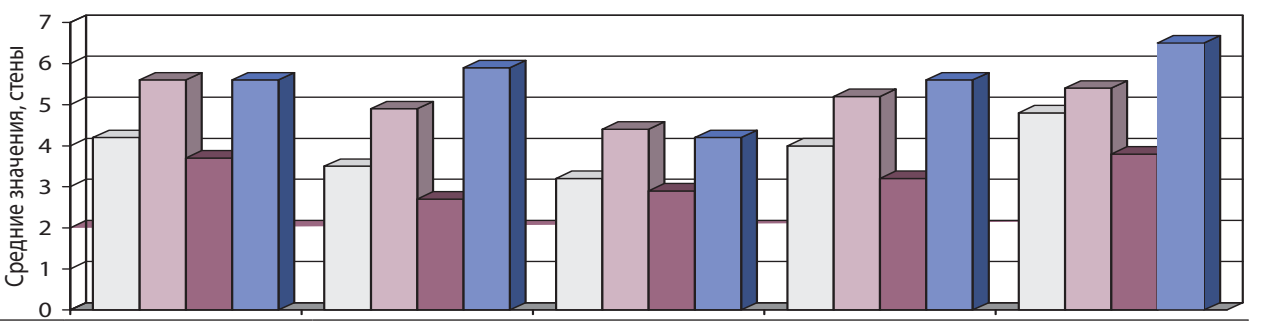


Рис. 1. Распределение отделений по благополучию психологической атмосферы; баллы

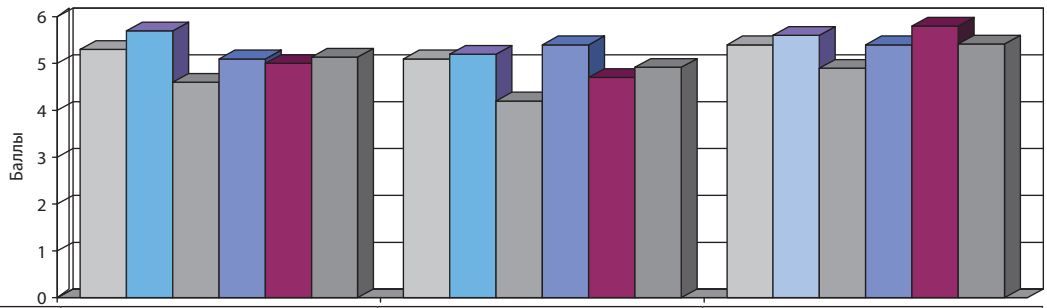
Экспериментально-психологическая методика изучения УСК позволяет сравнительно быстро и эффективно оценить его. УСК является показателем ответственности того или иного сотрудника за свое поведение, что в целом способствует созданию определенного психологического настроя в коллективе. Здесь для нас особенно важны показатели по шкалам общей интернальности (Ио), интернальности в области достижений (Ид), интернальности в области межличностных отношений (Им) и интернальности в производственных отношениях (Ип); рис. 2.

Наиболее высокие показатели по шкалам общего уровня субъективного контроля (интернальности), в межличностных и производственных отношениях – в ОАР: соответственно 4,8; 6,5 и 3,8 стена. 2-е место в ОАР занимает показатель интернальности в области достижений – 5,4 стена. Это обстоятельство свидетельствует о том, что члены коллектива ОАР имеют высокий УСК в области межличностных и производственных отношений и отношения к своей деятельности. Наиболее высокий показатель УСК в области деятельности – в пульмонологическом отделении, что свидетельствует о высоком уровне ответственности членов коллектива за результаты деятельности.



Показатели	Отделение				
	Пульмонологическое	Неврологическое	Ревматологическое	Кардиологическое	ОАР
Ио	4,2	3,5	3,2	4	4,8
Ид	5,6	4,9	4,4	5,2	5,4
Ип	3,7	2,7	2,9	3,2	3,8
Им	5,6	5,9	4,2	5,6	6,5

Рис. 2. Показатели по шкалам Ио, Ид, Ип; стены



Отделение	Самочувствие	Активность	Настроение
Пульмонологическое	5,3	5,1	5,4
Неврологическое	5,7	5,2	5,6
Ревматологическое	4,6	4,2	4,9
Кардиологическое	5,1	5,4	5,4
ОАР	5	4,7	5,8
Средний показатель	5,14	4,92	5,42

Рис. 3. Параметры по методике САН; баллы

Индивидуально-психологические особенности среднего медицинского персонала стационара исследовались с помощью теста для оперативной оценки САН. Суть оценки заключается в том, что испытуемых просят соотнести свое состояние с рядом признаков по многоступенчатой шкале. Шкала состоит из индексов (3; 2; 1; 0; 1; 2; 3) и расположена между 30 парами слов противоположного значения, отражающих подвижность, скорость и темп протекания функций (активность), силу, здоровье, утомление (самочувствие), а также характеристики эмоционального состояния (настроение). Испытуемый должен выбрать и отметить цифру, наиболее точно отражающую его состояние в момент обследования [1].

В целом общий средний показатель САН – 5,18 балла. Наиболее высокий показатель отмечен в неврологическом отделении – 5,5 балла, затем идут кардиологическое и пульмонологическое отделения – соответственно 5,3 и 5,29 балла.

Самый низкий показатель – в ревматологическом отделении: 4,5 балла. Учитывая, что показатель УСК $И_о$ – 3,2 – здесь также самый низкий, можно сделать вывод, что представители коллектива данного отделения не проявляют особой ответственности за поддержание как собственного хорошего настроения и самочувствия, так и общего благоприятного настроя в коллективе. Распределение исследуемых отделений по данным параметрам представлено на рис. 3.

Средний показатель по параметру «Самочувствие» – 5,14 балла. Самый высокий показатель по этому параметру – в неврологическом отделении (5,7 балла), а самый низкий – в ревматологическом (4,6 балла).

Следующий параметр – «Активность». Средний показатель – 4,92 балла; самый высокий – в кардиологическом отделении (5,4 балла); далее следуют неврологическое отделение (5,2 балла) и пульмонологическое (5,1 балла). Самый низкий показатель – в ревматологическом отделении (4,2 балла). Последний параметр по тесту САН – «Настроение». Средний показатель – 5,42 балла. Самый высокий показатель – в ОАР (5,8 балла); далее следуют неврологическое отделение (5,6 балла), кардиологическое и пульмоноло-гическое отделения (по 5,4 балла), на последнем месте – ревматологическое отделение (4,9 балла).

Таким образом, данная диаграмма наглядно отражает самочувствие активность и настроение в разных отделениях больницы и показывает, что наихудшие показатели присущи коллективу ревматологического отделения. Между другими 4 отделениями различия показателей не столь ощутимы. Различия показателей неврологического и ревматологического отделений по отдельным параметрам оказались достоверными при уровне значимости p=0,05 по критерию Стьюдента.

Из литературы известно [2], что психологический климат влияет на самочувствие людей, их настроение, общую активность и трудовой настрой. Это позволяет сделать вывод, что низкие показатели по тесту САН в ревматологическом отделении отражают определенное неблагополучие психологического климата в данном отделении, в то время как показатели остальных 4 отделений указывают на наличие в них более благополучного психологического климата.

Таким образом, психологический климат в коллективе влияет на психологическое самочувствие,

настроение, взаимоотношения людей, отношение к работе и в конечном счете – на психологическое и физическое здоровье членов коллектива и результаты лечения пациентов. В формировании психологического климата велика роль руководителя и его помощников, заместителей.

Литература

1. Психологические тесты. Под редакцией А.А. Карелина. Т 1. М., 2002.
2. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. Л., 1960.
3. Соснин В.А., Красникова Е.А. Социальная психология. М., 2004.

PSYCHOSOCIAL CHARACTERISTICS OF THE MIDDLE-LEVEL MEDICAL STAFF OF A HOSPITAL

A.E. Surina, Cand. Psychol. Sc.; S.V. Smirnova, Cand. Psychol. Sc.

Ivanovo State Medical Academy

The paper gives the results of examining the characteristics of the middle-level medical staff from different departments of a hospital. Successful work in the departments is noted to depend on the psychological climate of the collective group, on the role of their head, and on the personal and professional qualities of the staff.

Key words: psychological climate in the collective group; personal and professional qualities, values, internality.