



УДК 316.62:614.2

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Полудень Наталья Леонидовна

старший преподаватель кафедры психологии и педагогики

Пашковский Андрей Рышардович

зам. гл. врача по мед. части

Полудень Артемий Викторович

студент 5 курса лечебного факультета

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь, г. Гродно

Аннотация. В статье описаны ключевые моменты формирования социально-психологического климата в коллективе медицинских работников, а также факторов, влияющих на его формирование. Проводится оценка климата по экспресс-методике О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто, а также по методике А. Ф. Фидлеру. В результате проведенного исследования получены данные, свидетельствующие в целом о благоприятном климате в коллективе с некоторыми особенностями по половым и возрастным группам.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, медицинские работники.

Социально-психологический климат в коллективе – это неотъемлемая часть успешной и эффективной организации. Создание поддерживающего, позитивного и вдохновляющего окружения требует усилий со стороны руководства, а также активного участия каждого сотрудника. В конечном итоге, инвестирование в социально-психологический климат приведет к повышению общей производительности и уровня удовлетворенности в коллективе, что будет способствовать успеху организации в целом [1].

Работа в медицинской сфере требует от сотрудников не только высокой квалификации, но и специфического социально-психологического адаптирования к особенностям профессиональной деятельности. Социально-психологический климат в коллективе медицинских работников имеет свои уникальные черты, которые влияют на взаимоотношения, эффективность работы и общее благополучие коллектива [2].

В основе формирования социально-психологического климата в коллективе медработников лежат ряд важнейших критериев: высокая степень ответственности, эмоциональная нагрузка, требования к коммуникации и координации, гибкий график и нерегулярные рабочие часы, специфика коллектива, обучение и профессиональное развитие [3].

Высокая степень ответственности. Медицинские работники несут на себе огромную



ответственность за заботу о здоровье и жизни пациентов. Это создает особое напряжение и требует от коллектива особого психологического сопротивления и взаимоподдержки [4].

Эмоциональная нагрузка. В медицинской сфере часто встречаются ситуации, связанные с тяжелыми заболеваниями, несчастными случаями и смертью пациентов. Эмоциональная нагрузка может существенно влиять на социально-психологический климат, требуя эмпатии, поддержки и методов эффективного психологического адаптирования [4].

Требования к коммуникации и координации. Врачи, медсестры и другие медицинские специалисты часто работают в условиях высокой неопределенности и неотложности. Это подчеркивает важность четкой коммуникации, гармоничной координации действий и взаимного доверия в коллективе [4].

Гибкий график и нерегулярные рабочие часы. Медицинские работники часто сталкиваются с нестандартным графиком и долгими рабочими часами. Это может повлиять на баланс между работой и личной жизнью, а также создать особые вызовы в поддержании социально-психологического равновесия [4].

Специфика коллектива. В медицинском коллективе часто работают специалисты разных профессий - врачи, медсестры, административный персонал. Разнообразие функций и ответственностей требует от коллектива умения совместной работы и взаимопонимания [4].

Обучение и профессиональное развитие. Быстро меняющаяся природа медицинской науки требует от медицинских работников постоянного обновления знаний и профессиональных навыков. Способность к обучению и поддержка в профессиональном росте становятся ключевыми факторами в социально-психологическом климате [4].

Цель исследования: оценить психологическую атмосферу в коллективе медицинских работников Гродненского областного клинического кардиологического центра.

Материалы и методы исследования. В исследовании приняли участие медработники (n=321) ГУЗ «Гродненский областной клинический кардиологический центр». Сбор материала осуществлялся путем анонимного опроса по экспресс-методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, где социально-психологический климат понимается как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому, и позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе; континуум возможных оценок делится на три равные части: от -1 до -0,33; -0,33 до +0,33; +0,33 до +1; а также методики оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру). Методика оценки психологической атмосферы в коллективе позволяет оценить состояние психологического климата в коллективе, а также определить факторы риска, которые могут быть причиной негативного фона в коллективе. Данная методика включает в себя 10 параметров. Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов.



Формирование исследовательской базы и статистические расчеты выполнены при применении пакета прикладных компьютерных программ Microsoft Office Excel 2019 и STATISTICA 10.0.

Результаты и их обсуждение. В результате исследования нами было обнаружено, что социально-психологический климат в коллективе медработников данного лечебного учреждения в целом благоприятным, однако в отдельных статистических группах были выявлены некоторые отклонения (табл. 1).

Как видно из Таблицы 1 у обследуемых по экспресс-методики О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, а также по методике А.Ф. Фидлеру нет существенной разности по гендерному признаку.

Отличия у различных возрастных групп респондентов можно определить как несущественное, однако стоит обратить внимания на ряд особенностей. Так, поведенческий компонент психологического климата для всех возрастов обследуемых попадает в континуум от -0,33 до 0,33, что соответствует оценке: «тенденции в коллективе противоречивы и неопределенны».

Таблица 1 – Особенности компонентов психического состояния у медицинских работников в зависимости от пола и возраста.

Критерий	Пол		Возраст								
	М.	Ж.	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	От 60
Поведенческий компонент (ПК)	-0,06	0,07	0,11	0,14	0,2	-0,09	-0,02	0,02	0,14	0	-0,03
Эмоциональный компонент (ЭК)	0,74	0,73	0,84	0,96	0,76	0,71	0,72	0,65	0,7	0,71	0,63
Когнитивный компонент (КК)	0,11	0,21	0,11	0,08	0,33	0,32	0,11	0,37	0,17	0,21	-0,06
Оценка по Фидлер (ОФ)	26,9	24,6	20,4	23,1	26,4	26,4	25,1	24,2	26,7	19,4	28,0

М. – мужской, Ж. – женский.

Эмоциональный компонент у всех возрастных групп медицинских работников превышает 0,33, что можно трактовать как «в целом благоприятные тенденции в коллективе». Стоит отметить, что у людей 25-29 лет значение ЭК (0,96) практически равно 1, что соответствует оценке «полностью положительная атмосфера в коллективе», в то время как у медработников в возрасте от 60 относительно низкий ЭК (0,63). Данная разница предположительно связана с тем, что работники в возрасте 25-29 имеют уже довольно



устойчивую нервную систему, как правило в их жизни происходят наиболее счастливые моменты (женитьба и т.д.), работа приносит им удовольствие, в то время как у пожилых работников (от 60 лет) эмоциональный фон довольно нестабилен в связи с физиологическими (старение) и патологическими (дисциркуляторная энцефалопатия) изменениями в головном мозгу [3].

Практически у всех возрастных групп обследуемых, исключая 45-49, оценка КК по экспресс-методики О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто трактуется: «тенденции противоречивы и неопределенны». В группе 45-49 КК наиболее высок и относится к континууму (от 0,33 до 1), что уже соответствует оценке «в целом благоприятные тенденции в коллективе». Заслуживает внимание относительно низкий уровень КК в группе от 60 (-0,06). Полученные значения связаны со снижением когнитивных процессов у людей пожилого возраста в связи с необратимыми изменениями в головном мозгу, имеющий как физиологический характер (старение), так и патологический (заболевания различного рода) [4].

Методика ОФ в различных возрастных группах медицинских работников достоверной разницы не показало.

Выводы. Социально-психологический климат в коллективе медицинских работников имеет свои особенности, определяемые высокой степенью ответственности, эмоциональной нагрузкой и требованиями к коммуникации [2]. Методики, используемые в нашем исследовании, дают оптимистические данные, по которым можно убедиться, что в данном коллективе уровень социально-психологического климата скорее благоприятный. Различия по половому и возрастному практически не существенны, но все же имеют ряд особенностей, например у людей пожилого возраста, по сравнению с молодыми выявляются более низкие значения ЭК, ПК и КК.

Список литературы:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
2. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2012. – 372 с.
3. Забродин Ю.М. Психология личности и управления человеческими ресурсами: Ученое пособие. – М.: Финстатинформ; КноРусь, 2002. – 359 с.
4. Шалыто, А. Ю. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью «экспресс-методики» // Социально-психологические проблемы в производственном коллективе / Под ред. А. Ю. Шалыто, О. С. Михалюк. М.: Наука, 1983. –С. 187-197.