Степанова Т.В., Поздняков А.М., Балалаева И.Ю.

Исследование социально-психологических аспектов деятельности врачебного коллектива детского онкогематологического отделения

*Воронежский государственный медицинский университет им. Н.Н. Бурденко
(Россия, Воронеж)*

doi 10.18411/spc-12-01-2018-12

ids 000001:spc-12-01-2018-12

Аннотация

В настоящее время проблемы организации, управления профессиональными коллективами, способность работать в команде становятся все более актуальными. Указанные обстоятельства имеют отношение к профессиональной деятельности врачей и оказывают влияние на результаты их работы. В связи с этим, проведены исследования психологических аспектов врачебных коллективов отделений онкогематологической медицинской помощи.

Ключевые слова: врачебная деятельность, коллектив, психологические параметры

Abstract

At the present time the problems of organization, management of professionals, ability to work in a team, are becoming of current interest. These circumstances are relevant to the professional activities of doctors and influence the results of their work. Therefore, the research of psychosocial aspects of medical teams of the oncohematological medical care was carried out.

Keywords: medical activity, team, psychological aspects,

В настоящее время из-за быстро меняющихся социально-экономических ситуаций, увеличения нервно-психических и информационных нагрузок, проблемы организации, управления профессиональными коллективами, способность работать в команде становятся все более актуальными. Указанные обстоятельства имеют отношение к профессиональной деятельности врачей и оказывают определенное влияние на результаты их работы [1,2]. Коллектив – это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно полезной деятельностью, которая предполагает наличие единых целей, организации и управления. В связи с этим, исследование психологических и социальных параметров, врачебных коллективов отделений по оказанию неотложной высокотехнологичной, квалифицированной (реанимационной, онкогематологической) медицинской помощи приобретает особую актуальность.

Цель исследования. Оценка психологических параметров деятельности врачебного коллектива и готовности его к стабильной профессиональной деятельности.

Материал и методы

Исследованы психологические особенности врачебного коллектива детского онкогематологического отделения г. Воронежа в период с 1995 по 2014 гг. Обследовано 16 врачей: 8 женщин, 2 мужчин в возрасте от 30 до 50 лет (стаж совместной работы от 10 до 25 лет); 6 женщин в возрасте 26-28 лет со стажем работы 2-6 лет. Для анализа таких психологических параметров как сформированность врачебного коллектива использованы стандартные карты-схемы, а также тест «Групповые роли» для оценки управляемости и эффективности работы. Количественные показатели определяли суммой баллов по каждому параметру. Результаты опроса и анализа карты – схемы выражались в баллах. Количественные показатели определяли суммой баллов по каждому социально – психологическому параметру (максимум - 50 баллов, минимум - 10). При делении полученных данных на 5 результаты переводили в 10-балльную систему, а затем сравнивали с определенными критериями и оценивали степень

выраженности какого-либо параметра. Полученные данные оценивали по следующим критериям: 1-3 балла - низкая степень; 4-6 баллов - средняя степень; 7-8 - высокая степень выраженности; 9-10 баллов - очень высокая степень выраженности данного психологического параметра [1,3,4]

Результаты работы.

По стандартным картам - схемам изучены такие психологические параметры коллектива, как направленность деятельности; организационное единство; психологическое единство с помощью карты – схемы. Как показали наши исследования, в коллективе хорошо развиты все виды психологического единства: интеллектуального, эмоционального, волевого, таблица 1.

Таблица 1

Оценка психологических параметров врачебного коллектива

	ПАРАМЕТРЫ n=16	Диапазон данных (баллы)	Среднее значение (баллы)	Оценка параметров
1	Направленность деятельности;	5,5 - 9,3	7,8	Высокая степень выраженности
2	Организационное единство;	5.0- 9.2	6,8	Средняя степень выраженности
3	Психологическое единство	6.0-10	8,6	Высокая степень выраженности

Тест «Групповые роли»

Для оценки управляемости и эффективности работы коллектива проведен тест «Групповые роли» с помощью опросника, имеющего определенные разделы [2].

В каждом разделе опросника испытуемый распределяет сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по его мнению, лучше всего характеризуют его поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению, баллы заносятся в прилагаемую таблицу и оцениваются по схеме:

- I роль - председатель;
- II роль - формироваель;
- III роль - генератор идей;
- IV роль -оценщик идей;
- V роль - организатор работы;
- VI роль - организатор группы;
- VII роль - исследователь ресурсов;
- VIII роль - завершитель

Таблица 2

Распределение ролей в коллективе

Роли/ Член коллектива	I / баллы	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
111	66	10	6	13**	7	8	11*	5
2	4	15*	8	9	7	11*	8	4
3	17*	8	6	0	0	24*	15*	5
4	7	9	1	5	20*	17*	2	1
5	5	9	7	10*	7	7	6	6
6	6	10*	6	7	1	7	12*	6
7	4	8	12*	7	3	4	10*	5
8	7	9	11*	8	4	3	4	9
9	6	10*	6	7	1	7	19	6
10	4	8	10*	7	3	4	10*	5

11	4	6	4	5	1	3	5	3
12	5	7	4	4	4	4	5	4
13	6	6	4	5	3	4	4	4
14	5	7	4	5	5	3	5	4

По результатам теста в таблице 2 выделены звездочками те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы баллов. Эти роли испытуемые чаще выполняют в коллективе.

Можно отметить, что в коллективе врачей два человека (№3 и №4) выполняют руководящие роли: председателя и организатора. Они выслушивают все возможные мнения и принимают решения; логичные, решительные. Эти люди фактически являются руководителями подразделений. [5,6]. Другие члены коллектива (№1 и №2) выполняют роли: интеллектуального, эрудированного, рассудительного оценщика идей и динамичного, решительного, напористого формирователя.

Два члена коллектива выполняют двойные роли генератора идей и исследователя ресурсов имеют длительный стаж работы. Роль генератора идей и завершителя выполняет персонаж №8 – это обязательный, ответственный человек, побуждающий группу делать все вовремя и до конца [7,8].

В отделении сформирован особый социально-психологический тип взаимоотношений, возникающий на основе осознания людьми своей принадлежности к одному коллективу. В таких коллективах нормой становится взаимопомощь и сотрудничество, коллективная ответственность.

Значительное влияние на социально – психологический климат оказывают профессиональная и психологическая совместимость членов коллектива. Совместимость работников проявляется в их способности согласовывать свои действия в различных видах деятельности. Психологическая совместимость – это наиболее благоприятное сочетание свойств членов группы, обеспечивающее успех общего дела и личное удовлетворение от работы. Для достижения совместимости необходимо, чтобы сотрудники по одним важным характеристикам были сходны между собой, а по другим – дополняли друг друга. Чем более сплоченным является коллектив, тем быстрее и результативнее им будут решаться любые задачи. Коллеги давно знакомы друг с другом, имеют длительный стаж совместной работы, в своей профессиональной деятельности ежедневно стоят между жизнью и смертью, оказывая помощь детям с онкологическими заболеваниями, между ними существуют доверие, взаимопонимание и поддержка [9,10]. Поэтому существует такое единство в принятии решения и выборе стратегии ведения пациентов. [11,12]. Полученные данные подтверждают гипотезу о достижении более высокого статуса профессиональной идентичности и большей четкости действий и принятия решения с увеличением длительности профессионального стажа [8].

Все это помогает врачам проявить творческие способности, научить молодых сотрудников распределять обязанности и работать в команде. Изучение и воздействие на социально-психологический климат – один из факторов оптимального управления коллективом. Оно должно быть профессионально грамотно проведено, требует знаний и умений от руководителя [9,10].

В зависимости от характера социально – психологического климата его воздействие на врачей будет различным. Оно может стимулировать к совершенствованию своих навыков, знаний, вселять бодрость и уверенность, оптимизм или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к профессиональному “выгоранию” и нравственным потерям [16].

Благоприятный климат выражается в доверии, делегировании власти подчиненным, демократическом стиле руководства, высокой требовательности и ответственности каждого, высокой степени эмоционального единения, сплоченности, отсутствии конфликтов, готовности к выполнению задач [17].

Следует отметить, что профессионально-квалификационные характеристики включающие высшее медицинское образование, профессиональную подготовку, уровень квалификации врачей, оказывают значительное влияние на эффективность

работы и морально-психологический климат в отделении. Учитывая благоприятную психологическую атмосферу в отделении, возможно включение в коллектив и обучение молодых специалистов, формирование их как надежных, ответственных членов профессионально-ориентированной команды, обучение и подготовку лидеров. Социально-психологический климат проявляется как, в стремлении к высокой эффективности профессиональной деятельности врачей, так и удовлетворенности результатом работы, что особенно важно в педиатрической онкологической практике.

Оценивая высокие уровни таких параметров, как направленность деятельности, организационное и психологическое единство, можно прогнозировать возможные пути развития коллектива: расширение совместных деятельности: учебной, трудовой; междисциплинарное взаимодействие с другими коллективами специалистов, совершенствование профессиональной деятельности, внедрение современных высоких технологий в лечении онкологических заболеваний у детей [18].

Заключение. По данным исследования врачи детского онкогематологического отделения представляет собой сформированный, социально - зрелый коллектив с единой стратегией, отличающийся высоким уровнем направленности деятельности, психологического единства и организованности. В отделении целесообразно распределены все роли, которые выполняются членами коллектива и взаимно дополняют друг друга. Выявленное соотношение ролей в коллективе способствует эффективной профессиональной деятельности.

1. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. — М.: Финансы статистика, 2001. — 224 с. (с. 182-187)
2. Самыгин С.И. Психология управления / С.И. Самыгин., Столяренко. -- Ростов-на-Дону: Феникс, 2007. - 298 с.
3. Баданина Л.П. Психология познавательных процессов : учебное пособие / Л.П. Баданина. – М.: Флинта: МПСИ, 2008. – 240 с.
4. Рябова Т.В., Шевцов М.Н. Методика диагностики особенностей системного принятия решения [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 4(12). URL: <http://psystudy.ru>
5. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10)
6. Рак Н. Г. Методика комплексной оценки кадров управления. // Управление персоналом. 2011, №10, С. 14-17.
7. Степанова Т. В. Психологические аспекты деятельности коллектива врачей онкогематологического отделения Материалы VI Межрегиональном совещании НОДГО 4-7 июня 2015 года, Москва // Российский журнал детской гематологии и онкологии. - 2015.-№2.-С.92-93
8. Степанова Т.В., Поздняков А.М. Психологическое единство – залог эффективной работы врачебного коллектива Актуальные проблемы педиатрии: Сб. материалов 19 конгресса педиатров России с международным участием. - Москва.- 2016.-С.284
9. Климов А.А. Взаимосвязь целостности группы и эффективности групповой деятельности // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 31. С.8
10. Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 29. С. 4.
11. Crocbery P. Achieving quality in clinical decision making: Cognitive strategies and detection bias // Academic Emergency Medicine. 2002. N 9. P. 1184–1204
12. Crawford M.T., Salaman L. Entitativity, identity, and the fulfilment of psychological needs. Journal of Experimental Social Psychology, 2012, 48(3), 726–730
13. Реньш М.А., Лесик А.В. Профессиональный стаж как фактор становления профессиональной идентичности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17).
14. Немов Р.С. Психология : В 2 кн. - М., 2005. - Кн. 2: Психология образования. - 496 с.
15. Платонов, К.К. - Введение в психологию / К. К. Платонов. - М: Академия, 2005. - 549 с.
16. Stepanova T.V., Trubnikova G.V., Balalaeva I.U., Yudina N.B. Evaluation of burnout syndrome in pediatric hematologists-oncologists The Russian Journal of Hematology and Oncology. - May -2016. Abstract Book. 10th SIOP Asia Congress, May 25-28, 2016, Moscow, Russia. - P. 107
17. Денискин Ж., Филиппова А. Создание оптимального социально-психологического климата в компании // Кадры. 2010. № 11. С. 17
18. Шукова Г.В. Особенности социально-психологического пространства молодых специалистов – практических психологов. [Электронный ресурс] // Психологические исследования, 2014, 7(33).