

УДК 159.0

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ СУБЪЕКТОВ ТРУДА, РАБОТАЮЩИХ В ПАРЕ, КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКАМИ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ

К.В. Варыханова¹, Т.А. Анисимова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье анализируется понятие «психологическая совместимость» и «удовлетворенность трудом». Отдельно рассматривается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера. Приводятся данные эмпирического исследования по изучению взаимосвязи между психологической совместимостью и удовлетворенностью трудом у сотрудников скорой медицинской помощи, работающих в паре.

Ключевые слова: психологическая совместимость; удовлетворенность трудом.

PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY OF EMPLOYEES WORKING IN TANDEM AS FACTOR OF AMBULANCE WORKERS' JOB SATISFACTION

K. Varykhanova, T. Anisimova

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074, Russia

The article analyses the concept of "psychological compatibility" and "job satisfaction". The authors consider the two-factor F. Gertsberger's motivational hygienic theory of job satisfaction. They provide the data for the empirical research on relationship between psychological compatibility and job satisfaction among ambulance employees working in tandem.

Keywords: psychological compatibility; job satisfaction.

Медицинская профессия предъявляет к специалистам высокие требования, связанные с эмоциональными перегрузками, частыми стрессовыми ситуациями, с дефицитом времени, необходимостью принимать решения при ограниченном объеме информации, с высокой частотой и интенсивностью межличностного взаимодействия. Особенно это относится к работникам скорой медицинской помощи.

Профессиональная деятельность сотрудников скорой медицинской помощи сопряжена с неравномерным, нерегулируемым распределением нагрузки в процессе работы, значительным нервным и физическим напряжением, ночными дежурствами, высокой степенью ответственности. Об этом свидетельствуют проведенные исследования социально-гигиенических и медико-физиологических особенностей труда медицинских работников. В свою очередь труд работников скорой медицинской помощи отнесен в группу с наивысшим индексом категории тяжести работы, равным «5».

Как показали наблюдения, неожиданные стрессовые ситуации, высокая интенсивность труда в условиях утомления и недовосстановления в профессиональной деятельности бригады скорой медицинской помощи приводят к нарушению адаптационных механизмов. Значительную роль в этом процессе играет межличностное взаимодействие и наличие психологической совместимости в коллективе и, непосредственно, внутри выездной бригады скорой помощи.

Психологическая совместимость определяется как способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании. При комплектовании групп для той или иной деятельности необходимо учитывать индивидуальные психологические качества каждого человека. Психологическая совместимость может быть обусловлена как сходство каких-либо характеристик членов группы, так и их различием. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что данная группа представляет собой определенную целостность.

Н.Н. Обозов считает, что *психологическая совместимость* – это эффект сочетания и взаимодействия индивидов, который характеризуется максимальной субъективной удовлетворенностью партнеров друг другом при значительных (выше среднего) эмоционально-энергетических затратах [4].

¹ Варыханова Клара Викторовна, кандидат биологических наук, доцент кафедры психологии,
e-mail: varklar@mail.ru

Varykhanova Clara, Candidate of Psychology, Associate Professor of Psychology Department, e-mail: varklar@mail.ru

² Анисимова Татьяна Александровна, студентка 6 курса ИИИиСГН, e-mail: atyana082@gmail.com
Anisimova Tatiana, a sixth-year student, e-mail: atyana082@gmail.com

Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская считают, что психологическая совместимость складывается между членами группы главным образом в «пространстве» диадного взаимодействия. По их мнению, психологическая совместимость предполагает наличие момента обоюдного удовлетворения членами диады потребностей и поведенческих проявлений друг друга [3].

Сходство темперамента, способность понимать друг друга «с полуслова» сказывается на скорости манипуляций, выполняемых врачом и медсестрой, темпе проведения приема, скорости реагирования на возникающие ситуации.

От согласованной организации деятельности членов бригады скорой помощи зависит не только слаженность действий, эффективность работы, качество оказания первой медицинской помощи, но и удовлетворенность трудом. В свою очередь, наличие гармоничного межличностного взаимодействия между членами бригады, а также психологической совместимости между ними способствует удовлетворенности профессиональной деятельностью в целом.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

В современной психологической науке общепринятой и общепризнанной считается *двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Герцбергера*. В рамках этой теории к *мотивационным критериям* относятся содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения.

К *гигиеническим критериям* относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе.

Проблема удовлетворенности трудом занимает практически центральное место в жизни каждого трудоспособного человека. Этой проблеме уделяли большое внимание ученые, создавая различные теории, концепции, модели, вырабатывали практические рекомендации по применению своих теорий.

Нами проведено исследование, в ходе которого мы изучали влияние психологической совместимости на удовлетворенность трудом в бригадах скорой помощи.

Исследование было проведено на базе ОГБУЗ «Тулунская городская больница», станция скорой медицинской помощи. В данном исследовании принимали участие 19 врачей и 19 медицинских сестер скорой медицинской помощи, работающих в паре. Возраст испытуемых – от 25 до 65 лет.

В ходе исследования были использованы общепринятые в психологии методы: наблюдение, тестирование, беседа. Полученные результаты обработаны с помощью компьютерной программы STATISTIKA 6.0.

Для решения исследовательских задач, мы использовали следующие методики:

1. Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева.
2. Анкета «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.
3. Опросник межличностных отношений В. Шутца, адаптированный А.А. Рукавишниковым.
4. Методика Т. Лири «Диагностика межличностных отношений» (ДМО), адаптация Л.Н. Собчик.

На первом этапе нашего исследования мы изучили уровень удовлетворенности трудом в бригадах скорой помощи, работающих в паре (врач и медицинская сестра) при помощи методики А.В. Батаршева. В целом показатель общей удовлетворенности трудом в бригадах довольно высок, 8 пар имеют высокий уровень, 3 пары – средний уровень. Удовлетворенность различными составляющими труда в парах неодинакова: некоторые пары отмечали как на высоком, среднем, так и на низком уровне, но по большинству параметров у испытуемых высокий уровень общей удовлетворенности трудом. Лишь 5 пар показали низкий уровень общей удовлетворенности трудом. Они не удовлетворены взаимоотношениями с руководителем, возможностью продвижения по службе, размером заработной платы. В 3-х парах выявлен разный уровень удовлетворенности трудом.

Полученные результаты позволили нам поделить бригады скорой помощи условно на три группы. К I группе испытуемых мы отнесли бригады, в которых оба сотрудника удовлетворены трудом. II группа – это пары, где не удовлетворены трудом и врач, и мед. сестра. К III группе мы отнесли пары, в которых один сотрудник удовлетворен, а другой нет.

Следует отметить тот факт, что медицинских работников, имеющих высокий и средний уровни удовлетворенности трудом, мы объединили в одну группу, т. к. они имеют близкие показатели по степени удовлетворенности трудом.

В дальнейшем мы рассматривали испытуемых I и II групп, т. к. в III группе разная степень удовлетворенности трудом в бригаде и их количество незначительно.

Для подтверждения полученных данных мы использовали анкету «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.

Далее мы рассмотрели межличностные отношения внутри бригад скорой помощи. Для этого мы использовали «Опросник межличностных отношений» В. Шутца.

По результатам данной методики мы заметили, что в обеих группах высокая *потребность включения* интереса создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с другими людьми, на основе которых возникают взаимодействие и сотрудничество. Это позволяет нам говорить о том, что они хорошо чувствуют себя среди людей, общительны, доброжелательны, ощущают участие окружающих в их деятельности. Важно отметить, что во II группе этот показатель несколько ниже, чем в I группе.

По шкале «*потребность контроля*», которая определяется как потребность создавать и сохранять удовлетворительные отношения с людьми, опираясь на контроль и силу, мы можем сказать, что результаты в обеих группах достаточно высоки и приблизительно одинаковы. Это означает, что испытуемые стараются брать на себя ответственность, контролировать ситуацию и влиять на окружающих, но при этом проявляют достаточное уважение по отношению к другим членам бригады. Это в свою очередь может способствовать гармоничному межличностному взаимодействию и созданию благоприятного психологического климата внутри бригад скорой помощи.

Потребность аффекта определяется как стремление создавать и поддерживать удовлетворительные отношения с людьми, опираясь на любовь и эмоциональные отношения. Потребность этого типа касается, прежде всего, отношений в паре, что играет важную роль в нашем исследовании.

Данная потребность наиболее выражена у респондентов I группы, где все пары удовлетворены трудом. Это позволило нам говорить о том, что эти медицинские работники склонны устанавливать теплые доверительные отношения с коллегами и пациентами. В работе скорой помощи это качество представляется важным. Отношения, характеризующиеся сотрудничеством, отзывчивостью, взаимопомощью в свою очередь оказывают влияние на сработанность, слаженность и согласованность внутри бригады.

Медицинские работники II группы (где оба сотрудника не удовлетворены трудом) испытывают некоторую осторожность при установлении близких отношений с коллегами и пациентами. В свою очередь испытуемые данной группы отмечают, что по отношению окружающих к ним проявляется желание всегда завязывать близкие личные отношения, в чем они не нуждаются.

Анализ полученных результатов позволяет нам предположить, что в I группе, где оба сотрудника удовлетворены трудом психологическая совместимость выше, чем во II группе, где оба сотрудника не удовлетворены трудом.

Для подтверждения результатов мы использовали методику Т. Лири «Диагностика межличностных отношений».

Результаты по данной методике показали, что в I группе медицинских работников, где оба партнера в бригаде удовлетворены трудом, преобладают альтруистический и дружелюбный типы взаимоотношений. Эти медицинские работники общительны и доброжелательны, стремятся к сотрудничеству, не проявляют агрессии к окружающим. В общении выражают теплоту и внимание, не вступают в конфликт, часто идут на компромиссы. Они способны принести в жертву свою выгоду в пользу блага других людей, что является важным и значимым в медицинской деятельности. Эти медицинские работники пользуются уважением со стороны руководителей, коллег и пациентов.

Наименее выражены в данной группе авторитарный, эгоистичный, агрессивный, подозрительный, зависимый и подчиняемый типы взаимоотношений, которые, в свою очередь, могут и положительно повлиять на эффективность межличностного взаимодействия, т. к. коллеги дополняют друг друга.

Медицинские работники II группы, где оба партнера не удовлетворены трудом, показали довольно высокие результаты по дружелюбным и альтруистическим типам межличностного взаимодействия.

Для нас представляло интерес преобладание авторитарного и эгоистического типов межличностного взаимодействия. Авторитарные медицинские работники отличаются высокой активностью, требовательностью к себе и окружающим, всегда стремятся к лидерству, имеют деспотичный и властный характер. Всем дают указания и не принимают советы от окружающих.

Работники скорой медицинской помощи, с эгоистичным типом межличностного взаимодействия удовлетворяют, прежде всего, личные интересы, не учитывая какие это может иметь последствия для других людей. В работе предпочитают перекладывать ответственность и принятие сложных решений на плечи других сотрудников.

Работу скорой помощи нельзя назвать легкой. Это постоянное напряжение, высокая ответственность и готовность к непредвиденным ситуациям. Поэтому, отсутствие взаимопонимания и сработанности между членами бригады ставит под угрозу качество оказания скорой медицинской помощи.

Также во II группе довольно высокие показатели по подчиняемому типу межличностного взаимодействия. Медицинские работники такого типа не уверены в себе, редко высказывают свое мнение, склонны к самоунижению и постоянно идут на уступки. Ищут опору в более сильных личностях. Это может отрицательно сказаться на их профессиональной деятельности. Именно в работе врачей скорой помощи, более чем в труде других специалистов, заложены высокие требования к оперативным качествам: необходимость быстро и правильно распознать заболевание, принимать ответственные решения, четко и быстро выполнять диагностические и лечебные процедуры.

Вместе с тем в данной группе ярко выражен агрессивный тип межличностного взаимодействия. Эти медицинские работники склонны переоценивать собственные возможности, требуют к себе уважения, остро воспринимают критику в свой адрес. Их отличительная черта – откровенность и прямолинейность высказываний окружающим. В общении с пациентами и коллегами могут проявлять жесткость, резкость и раздражительность, что неуместно в деятельности работников скорой помощи. Но важно отметить, что они упорны и настойчивы в достижении поставленной цели. У работников с такими ориентациями низкая психологическая совместимость и низкие показатели удовлетворенности трудом.

Полученные нами результаты позволяют судить о наличии тесной взаимосвязи между психологической совместимостью и удовлетворенностью трудом. Это подтверждает корреляционный анализ, который показал наличие важных взаимосвязей между исследуемыми переменными.

Библиографический список

1. Бессокирная Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий. – СПб.: Питер, 2004.
2. Герцбергер Ф., Мейер М.У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. – 1990.
3. Кричевский Р.Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М. : МГУ, 2009.
4. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости // Райгородский Д.Я. Психология семьи: учеб. пособие для факультетов психологии, социологии, экономики и журналистики. – Самара : ИД «БАХРАХ-М», 2007.