

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У МЕДИЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

**Н. В. ВОЛИНЕЦЬ,
Т. В. ДОЛБИЩУК**

В умовах сучасної української дійсності інтерес до вивчення соціально-психологічного клімату колективу постійно зростає. Важливість цієї проблеми обумовлюється, передусім, збільшеними вимогами до рівня психологічного включення індивіда в його трудову діяльність і ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їхніх особистих домогань. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є однією з найважливіших умов боротьби за зростання продуктивності праці і якості продукції, що випускається, та послуг, що надаються.

Соціально-психологічний клімат впливає на ефективність діяльності групи, оскільки спільна діяльність колективу зумовлює і спільність її психологічних характеристик. Сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє формуванню почуття задоволеності членів колективу. Оскільки колективні зусилля призводять до більш якісного вирішення проблем та зростання погодженості у реалізації рішень, то створення сприятливого соціально-психологічного клімату стає нагальною потребою у ринкових умовах господарювання.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах медичних закладів є одним із чинників ефективного функціонування системи охорони здоров'я з досягнення основної її мети – збереження здоров'я населення і надання необхідної медичної допомоги. Основною соціально-трудовою одиницею будь-якого медичного закладу є колектив відділення або кабінету. Добрі, ділові взаємини в колективах медпрацівників є умовою успіху медичного закладу в цілому. Їх відсутність, неухвалене ставлення медпрацівників один до одного, негаразди, конфлікти заважають роботі закладу, негативно відображаються на самопочутті хворих і процесі їх одужання.

Вміння жити й працювати в умовах організаційного середовища, бажання конструктивно співпрацювати, уникати складних ситуацій міжособистісної взаємодії безпосередньо пов'язане з індивідуально-психологічними особливостями медичних працівників та відповідною організаційною структурою медичної установи. Звідси важливої теоретичної і практичної значущості набуває дослідження проблем соціально-психологічного клімату колективу медичної установи. Задоволеність персоналу взаємовідносинами у колективі є однією з найбільш суттєвих характеристик сприятливого психологічного клімату. Міжособистісні відносини у колективі формуються на основі співробітництва або конкуренції.

Останнім часом більшість вітчизняних та іноземних дослідників зійшлися на думці, що найбільш продуктивними вважаються ті колективи, які побудовані на принципі взаємодопомоги. І це свідчить про те, що для формування ефективної діяльності колективу необхідний сприятливий психологічний клімат. Дослідженням проблеми формування соціально-психологічного клімату в колективі займалися багато зарубіжних та вітчизняних учених, серед яких можна виділити: Р. Бенедикта, Л. Буєву, Г. Віноградова, В. Воднік, Дж. Далларда, Л. Карамушку, Г. Ложкіна, М. Мансурова, М. Міда, Н. Міллера, Б. Паригіна, Л. Сасіну, Р. Сірса, Т. Френча. В. Шепеля та ін.

Досягнення оптимального соціально-психологічного клімату потребує з боку керівництва медичної установи значних зусиль, із боку медичного персоналу – бажання його сформувати, а із боку психолога – створення передумов та надання психологічної допомоги щодо його оптимізації. Такий клімат забезпечує максимальну зацікавленість медичних працівників у діяльності установи, яка і є одним з основних чинників підвищення ефективності праці і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи.

Мета статті полягає у розкритті особливостей морально-психологічного клімату в колективі медичних установ.

Одним із найважливіших напрямків підвищення ефективності ролі й значення людського чинника в умовах сучасної організації діяльності медичних установ є оптимізація морально-психологічного клімату медичного колективу. Морально-психологічний клімат – це переважаючий у групі або колективі відносно стійке психологічне налаштування його членів, що виявляється у різноманітних формах їхньої діяльності. Морально-психологічний клімат формується на основі системи відносин членів колективу один до іншого, до праці, до подій і до організації в цілому на

підставі індивідуальних, особистісних цінностей, орієнтацій. Він відображає психічний стан усіх проявів життя колективу, оскільки поєднує в собі взаємодію всіх чинників і компонентів внутрішнього колективного життя: самопочуття й діяльності, керівництва і лідерства тощо [1].

Поняття „ціннісні орієнтації”, яке широко використовується в соціальній психології, виражає позитивну або негативну значущість для людини різноманітних предметів та явищ навколишньої дійсності. В ціннісні орієнтації вкладається внутрішня основа ставлення людини до різних цінностей матеріального, морального, політичного й духовного порядку. Цілком природно припустити, що саме ціннісні орієнтації визначають стан морально-психологічного клімату в колективі, який формується на основі ціннісно-орієнтаційної єдності його членів. Логіка цієї закономірності полягає в тому, що якщо досягнутий досить високий ступінь єдності ціннісних орієнтацій членів того або іншого колективу, то, тим самим виключені умови для формування негативного морально-психологічного клімату. Там, де така єдність не досягнута й у людських стосунках переважають індивідуальні, особистісні цінності, а тим більше егоїстичні інтереси, у колективі завжди буде виникати небезпека для розвитку негативного морально-психологічного клімату [8].

Морально-психологічний клімат в організації вважається стабільним і комфортним, якщо працівники задоволені своєю працею, задіяні в організаційній культурі, існує дружба і доброзичлива атмосфера, а також існує можливість самореалізації і широко поширена свобода самовираження. Керівники, які зацікавлені в подальшому процвітанні своєї організації, велику увагу приділяють комфортності клімату і згуртованості колективу [4].

Найважливіша особливість моральної сторони соціально-психологічного клімату полягає в тому, що він дає найбільш інтегральну й динамічну характеристику психічного стану всіх проявів життя колективу, оскільки акумулює в собі взаємодію всіх чинників і компонентів колективного життя: самопочуття й діяльність, керівництво й лідерство тощо. У першу чергу на стані клімату відбиваються всі досягнення або, навпаки, прорахунки колективу в цілому та його керівництва зокрема. Будь-яка дія керівника або члена колективу, особливо дія негативного характеру, насамперед, позначається на стані морально-психологічного клімату, деформує його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія покращує морально-психологічний клімат [10].

Морально-психологічний клімат – один не тільки з найбільш рухливих, але й з найбільш значущих компонентів у структурі соціально-психологічних умов і найважливіших чинників усієї життєдіяльності трудового колективу. Висока значущість його обумовлена, насамперед, тим, що він відбиває пануючий внутрішній стан трудового колективу, його психологічну атмосферу. А, оскільки, трудова діяльність займає в нашому житті найважливіше місце й відбувається через участь кожного в спільній роботі медичного колективу, то й характеристики морально-психологічного клімату, який формувався в цьому колективі, являють собою значущу соціально-психологічну складову способу життя кожної особистості.

Процес формування особистості завжди тривалий, складний, вимагає колективних зусиль. Його ефективність залежить від багатьох чинників, таких, як рівень розвитку колективу, особистість керівника (його професіоналізм, досвід, соціальні установки, моральні якості) тощо. Серед цих чинників на одне з перших місць треба поставити морально-психологічний клімат, який не тільки формує безпосереднє ставлення оточення до тієї або іншої людини, не тільки дає оцінку її діяльності, а й є своєрідним механізмом зворотного зв'язку, який через морально-психологічну атмосферу впливає на кожного члена трудового колективу. Моральний клімат впливає на процес реалізації різноманітних відносин у колективі, які, в остаточному підсумку, приведуть до тих або інших змін у психологічному стані кожного його члена. Але, як указує у своїх роботах професор Б. Паригін, „...морально-психологічний клімат колективу – не проста сума психічних станів складових його індивідів. Спільність – потужний фактор множення, значного зусилля психічного налаштування його членів” [5, с. 111].

Через морально-психологічний клімат опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому переважаюче психічне налаштування тієї або іншої групи людей визначає собою не тільки міру участі кожного індивіда в діяльності, але й, у кінцевому підсумку, ефективність. Виходячи із цього, соціально-психологічний клімат може бути чинником не тільки росту продуктивності праці, мобілізації внутрішніх резервів трудового колективу, а й чинником посилення трудової дисципліни [2].

Залежно від характеру морально-психологічного клімату його вплив на особистість буде різним: стимулювати до праці, піднімати настрій, вселяти бадьорість і впевненість або, навпаки, діяти гнітюче, знижувати активність та енергію, призводити до виробничих і моральних втрат. Ефект впливу може бути позитивним або негативним, сприятливим або несприятливим, здоровим або нездоровим. Морально-психологічний клімат, насамперед, виражається в різного роду емоційних проявах, в емоційному оцінюванні існуючих відносин. Про стан клімату можна довідатися, насамперед, за тими емоційними оцінками, які дають різним явищам, що відбуваються в колективі, його члени. А на рівні емоцій завжди вирішується „подобається – не подобається”, „приємно – неприємно”, „задоволення – незадоволення”. На емоційному рівні саме такі полярні визначення значущі для людини [7].

Моральний клімат є інтегральним показником рівня розвитку медичного колективу. Досягнення певного рівня єдності саме в цій галузі – це одночасно й мета на шляху становлення колективу, і показник стану його морально-психологічного клімату. Чітке розуміння й прийняття членами колективу його основних цілей і завдань, достатня гнучкість у виборі засобів та способів їх досягнення характеризують високий рівень розвитку колективу. Ці ж показники є основою формування позитивного морально-психологічного клімату. Основний зв'язок між рівнем розвитку групи, колективу й станом морально-психологічного клімату полягає в тому, що чим вищим є рівень розвитку, тим вищий, найбільш позитивний у ньому морально-психологічний клімат. Однак, ця залежність носить односторонній характер. Високий рівень розвитку колективу припускає й найвищою мірою сприятливий, позитивний морально-психологічний клімат, але й невисокий рівень розвитку групи не обов'язково супроводжується несприятливим соціально-психологічним кліматом. Цілком сприятливий морально-психологічний клімат, наприклад, у функціональній групі може сформуватися за рахунок певного підбору людей, які симпатизують один одному, людей з однаковими інтересами, близькими прагненнями тощо. Але в таких групах, як правило, залишаються осторонь інтереси виробництва, колективу, суспільства. Єдність таких груп досягається не на діловій, не на принциповій основі, а це чіткий критерій досить невисокого рівня розвитку підрозділу (групи). Так само на морально-психологічний клімат впливають мотиви діяльності, під якими слід розуміти психологічні причини, що визначають цілеспрямовані дії людини. Так, мотивами можуть бути потреби й інтереси, переконання й прагнення, ідеали й установки, емоції й потяги. Природно, кожна людина має свій, індивідуальний набір мотивів, який визначає в цілому спрямованість її особистості, у тому числі і у сфері трудової діяльності. Формування єдності мотивації членів колективу й повинно стати найважливішим завданням керівництва [2].

Позитивний морально-психологічний клімат не є продуктом спонтанного розвитку групи, не може бути досягнутий сам собою. Це винагорода за завзяту, цілеспрямовану і тривалу працю всього колективу, результат добре спланованої й організованої діяльності [5].

Основними чинниками, які визначають стан соціально-психологічного клімату є: організаційний чинник, евристичне навчання, позаробочі стосунки між колегами, життєва перспектива кожного члена колективу, стимулювання праці, винесення психологічного уроку з конфліктної ситуації, середовище, в якому працює колектив. Не менш важлива у формуванні мікроклімату в колективі роль керівника. На внутрішню структуру групи впливають також внутрішні умови, до яких зокрема відносять: стиль керівництва, імідж, основні аспекти діяльності, манера поведінки керівника. Залежно від того, який стиль управління обирає керівник, можна говорити про три основні типи „клімату” керівництва: структурований (формальний), ліберальний, демократичний [3].

Створення позитивної психологічної атмосфери – це, безумовно, складний і багатогранний процес, який передбачає активну позицію всіх його учасників, тобто в ньому беруть участь керівники медичних установ (адекватна розстановка кадрів за кваліфікаційними якостями й психологічними особливостями, здорова керуюча політика і відсутність „тиранії” та деспотизму, відповідність винагороди (матеріальної, психологічної) до якості і кількості виконаної роботи) та медичні працівники (бажання зрозуміти іншого, розуміння необхідності згуртованості, намагання зробити все залежне від тебе для формування позитивного психологічного клімату в колективі) [9]. Кожному керівнику будь-якого відділення медичної установи необхідно пам'ятати, що працівники – це основне багатство будь-якої компанії. Дуже важливо створити такий морально-психологічний клімат у колективі, який забезпечуватиме максимальну зацікавленість медичних працівників у діяльності медичної установи, що і є одним із базових чинників підвищення ефективності праці і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи медичної установи в цілому.

Необхідно зазначити, що показниками, які відображають соціально-психологічну сторону організації, є: місія, соціальна відповідальність, кадрова політика, якість трудового життя, стиль керівництва, а також морально-психологічний клімат [6]. А, отже, морально-психологічний клімат у медичному колективі являє собою ставлення медичних працівників один до іншого, опосередковані ставлення до діяльності медичного відділення в цілому, і відображає безпосередні відносини членів медичного колективу один до іншого, а також ступінь задоволеності цими відносинами. Морально-психологічний клімат у медичних установах є відносно стійкою характеристикою міжособистісних відносин медичних працівників, від яких залежить ефективність їхньої діяльності в цілому і окремих її учасників, задоволеність членством та згуртованість, перспективність розвитку колективу.

Список використаної літератури:

1. Беседин А. Н. Психология общения и конфликта / А. Н. Беседин. – Харьков : ХНАДУ, 2007. – 460 с.
2. Головченко В. О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі / В. О. Головченко // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. – Том XV. – Серія „Спеціальні та галузеві соціології”. – Випуск 281. – С. 560–565.

3. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі [Електронний ресурс] / Н. І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374–383. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2%281%29_46.
4. Назаренко М. А. Анализ морально-психологического климата и состояния организационной культуры [Электронный ресурс] / М. А. Назаренко, Э. Г. Никонов, А. Р. Самохвалова // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 8 – С. 78–79. – Режим доступа : <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34636> (дата обращения: 03.04.2017).
5. Паригін Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б. Д. Парыгин. – СПб. : ИГУП, 2009. – 592 с.
6. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательство „Питер”, 2000. – 416 с.
7. Терещук Т. С. Покращення морально-психологічного клімату у трудовому колективі [Електронний ресурс] / Т. С. Терещук / Житомирський державний технологічний університет. – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/1374/105.pdf?sequence=1>.
8. Філіппов А. В. Виробнича соціологія, психологія та педагогіка : навчальний посібник / А. В. Філіппов та ін. – М. : Вища школа, 1989. – 255 с.
9. Ходаківський Є. І. Психологія управління / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
10. Черепкова Н. В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе / Н. В. Черепкова, С. А. Чугункин // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. –2011. – Том 1. – № 1. – С. 45–48.