

Т.А. Вежновець

ПРОВІДНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СТАН СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Національний медичний університет ім. О.О. Богомольця
кафедра менеджменту охорони здоров'я
(зав. – д. мед. н., проф. В.Д. Парій)
вул. Якубовського, 6, Київ, 03191, Україна
Vogomolets National Medical University
Department of Health Management
Yakubovskogo str., 6, Kyiv, 03191, Ukraine
e-mail: managementnmu@gmail.com

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, медичні працівники, заклад охорони здоров'я, кадровий менеджмент

Key words: the socio-psychological climate, health care workers, health care institution, personnel management

Реферат. Ведущие факторы влияния на состояние социально-психологического климата в коллективе медицинских работников. Вежновець Т.А. Цель исследования состояла в определении ведущих факторов, которые позитивно или негативно влияют на состояние социально-психологического климата в коллективе медицинских работников учреждений здравоохранения. Проведено психологическое исследование социально-психологического климата 152 медицинских работников двух больниц Херсонской области (№ 1, n=80; № 2, n=72). Установлено, что уровень самооценки климата в учреждении № 1 был достоверно ниже, чем в учреждении № 2 ($p<0,007$). Причем эти два учреждения достоверно отличались по стажу совместной работы медицинских работников ($p<0,05$) и по руководящему стажу главных врачей. В учреждении № 1 работали медицинские работники с меньшим совместным стажем работы и его возглавлял главный врач с меньшим руководящим стажем. По мнению медицинских работников двух учреждений, наибольшее позитивное влияние на состояние климата имеет фактор «интересная и содержательная работа», «внимательное отношение руководителя», «отношения с коллегами», наибольшее негативное влияние – «неудовлетворительный стиль управления» «напряженные отношения в коллективе», «отсутствие материальной мотивации», «плохие условия труда». Каждому коллективу присуща своя комбинация факторов, которые положительно или отрицательно влияют на состояние климата. Установлено, что в зависимости от стажа работы главного врача и стажа совместной работы сотрудников ведущими факторами, которые влияют на климат в коллективе, являются «внимательное отношение руководителя» и «взаимоотношения с коллегами». Чем больше стаж работы руководителя, тем больше он будет влиять на состояние климата в коллективе. Чем меньше стаж совместной работы сотрудников, тем больше «взаимоотношения с коллегами» будет влиять на его состояние. Оценка персоналом состояния социально-психологического климата и его факторов может быть индикатором эффективности кадрового менеджмента в учреждении здравоохранения.

Abstract. The major factors of influence on the socio-psychological climate in the team of health care workers. Vezhnovets T.A. The aim of the research was to identify the major factors that can positively or negatively effect the state of the socio-psychological climate in the medical team of healthcare institutions. The psychological study of the social-psychologic climate of 152 health care workers of two hospitals of Kherson region (N 1, n=80; N 2, n=72) was conducted. It is established that the level of self-esteem of climate in the institution №1 was significantly lower than in institution N 2 ($p<0,007$). Moreover, these two institutions differed significantly by experience of joint work of health workers ($p<0.05$) and length of service of the head physicians. Health care workers with less joint work experience have been working in the institution N 1, and it was headed by the head physician with less leading experience. By the opinion of health workers of both institutions, such factors as "interesting and meaningful work", "attentive head", "relations with colleagues", have the most positive impact on the state of climate the most negative influence — "unsatisfactory management style", "tensions in the team", "lack of financial motivation", "poor working conditions". Each team has its own combination of factors that positively or negatively affect the state of the climate. It is established, that depending on the work experience of the head physician and the work experience of joint work of employees, the main factors that affect the climate in the team are "attentive manager" and "relationships with colleagues". The more work experience of the leader, the more it will affect the state of the climate in the team. The less experience of joint work of employees, the more "relationship with colleagues" will affect its condition. Evaluation of the state of socio-psychological climate and its factors by the personnel may be the indicator of efficiency of personnel management in the health care institution.

Головна мета діяльності будь-якого закладу охорони здоров'я полягає у забезпеченні якісного надання медичної допомоги пацієнтам. Досягти зазначеної мети можливо лише з медичним персоналом, який має високий рівень професіоналізму та який здатний працювати в команді [6]. Медичні працівники, працюючи разом у команді, формують певний соціально-психологічний клімат у колективі.

Соціально-психологічний клімат – це емоційні міжособистісні стосунки між членами колективу, що формуються на основі симпатії, інтересів, цінностей, схильностей та сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [2]. Цей клімат може бути сприятливим або перешкоджаючим для продуктивної спільної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Стан соціально-психологічного клімату в колективі залежить від багатьох чинників. Так, на думку російського психолога Б.Д. Паригіна, соціально-психологічний клімат колективу залежить від відчуття задоволеності умовами праці та життя, від стилю управління в організації та наявності в колективі спеціалістів різних рівнів професійної майстерності, чисельності групи, часу спільної трудової діяльності, особливостей статево-вікової структури групи, від наявності неформальної групи в колективі, ступеня автономності групи та психологічної сумісності членів колективу [4,5].

Значну роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє стиль управління та особистісні якості керівника закладу [6, 7,9]. Зазначене зумовлено тим, що за визначенням Peter G. Northouse лідерство – це «процес, за допомогою якого людина впливає на групу осіб для досягнення спільної мети» [10]. Відомо, що якість взаємовідносин з лідерами впливає на задоволеність працівників роботою [8].

Керівник закладу охорони здоров'я, як лідер, повинен вміти створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі для професійного розвитку персоналу та забезпечення високої якості надання медичної допомоги. Саме тому керівник ЗОЗ повинен розуміти закономірності створення такого клімату в колективі та вміти визначати чинники, які на нього впливають.

Мета дослідження полягала у визначенні провідних чинників, які позитивно чи негативно впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі за результатами психологічного тестування та анкетування медичних працівників ЗОЗ.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Проведено опитування медичних працівників та дослідження стану соціально-психологічного клімату в двох ЗОЗ Херсонської області комунальної форми власності, які надають стаціонарну медичну допомогу.

Дослідження було проведено за методикою Р. Немова «Соціально-психологічна самооцінка колективу» та опитування за анкетною оцінкою стану соціально-психологічного клімату в колективі, розробленої фахівцями кафедри менеджменту охорони здоров'я Національного медичного університету імені О.О. Богомольця [3].

Стан соціально-психологічного клімату за методикою Р. Немова був оцінений від 1 до 10 балів за показниками: відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відкритість, організованість та інформованість. Анкета оцінки стану соціально-психологічного клімату та чинників, які на нього впливають, складалася з 19 питань, з яких одне питання стосувалося загальної оцінки стану соціально-психологічного клімату в колективі, 10 питань – оцінки позитивних чинників та 8 питань – оцінки негативних чинників, які впливають на його стан. Оцінка кожного питання респондентами здійснювалася за 10-бальною шкалою. Надійність анкети була перевірена шляхом розрахунку коефіцієнта Альфа Кронбаха ($\alpha=0,86$).

У дослідженні брали участь 80 медичних працівників ЗОЗ № 1 та 72 медичних працівників ЗОЗ № 2. Критерієм включення медичних працівників був стаж роботи у відділенні закладу більше 1 року. Розподіл медичних працівників у групах двох закладів, які брали участь у дослідженні, за віком, стажем, статтю та посадами в цілому відповідає генеральній вибірці.

Отримані результати були оброблені з використанням критерію Стьюдента, поправки Бонферроні для множинних порівнянь, коефіцієнтів згоди Пірсона (χ^2) та лінійної кореляції Пірсона (r_p).

РЕЗУЛЬТАТИ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Проведений аналіз якісного складу груп медичних працівників двох закладів, які брали участь у дослідженні та опитуванні, свідчить, що групи достовірно не відрізнялися за розподілом працівників за статтю та медичними посадами (табл. 1) за коефіцієнтом згоди Пірсона χ^2 ($p>0,05$).

Проте зазначені групи достовірно відрізнялися за середнім віком (ЗОЗ № 1 – $42,22\pm 1,53$ р., ЗОЗ № 2 – $51,56\pm 0,93$ р., $t=5,33$, $p<0,007$) та середнім стажем спільної роботи в закладі (ЗОЗ № 1 – $16,71\pm 1,42$ р., ЗОЗ № 2 – $26,89\pm 1,04$ р., $t=5,99$, $p<0,007$). Група медичних працівників

ЗОЗ № 1 мала достовірно менший середній вік та середній стаж спільної роботи, ніж група ЗОЗ № 2 ($p < 0,007$). Крім того, керівники цих ЗОЗ мали різний стаж роботи на керівній посаді, а саме: керівник ЗОЗ № 1 – 3 роки, керівник ЗОЗ № 2 – 24 роки.

Отже, групи медичних працівників, які брали участь у дослідженні та опитуванні, були однорідні за статевим розподілом, за розподілом за

медичними посадами. Групи були різними за середніми значеннями віку медичних працівників та стажу роботи. Крім того, колективи очолювали керівники з різним стажем роботи на керівній посаді в закладі. Тобто вік, стаж медичних працівників та досвід роботи на керівній посаді керівника закладу ймовірно були тими чинниками, які впливали на оцінку стану клімату в колективі.

Таблиця 1

Розподіл медичних працівників, які брали участь у дослідженні та опитуванні, за статтю та медичними посадами (%)

Заклад	Розподіл за статтю		Розподіл за медичними посадами	
	частка жінок (%)	частка чоловіків (%)	частка медичних сестер (%)	частка лікарів (%)
ЗОЗ №1	58	42	52	48
ЗОЗ №2	62	38	62	38
χ^2	$\chi^2=2,14, \chi^2_{\text{крит}}=3,84, p > 0,05$		$\chi^2=2,03, \chi^2_{\text{крит}}=3,84, p > 0,05$	

Аналіз стану соціально-психологічного клімату за методикою Р. Немова «Соціально-психологічна самооцінка колективу» в групах медичних працівників двох закладів свідчить про те, що рівень оцінок всіх показників у групі ЗОЗ № 1 був достовірно менший, ніж у групі ЗОЗ № 2 ($p < 0,007$) (табл. 2).

Тобто медичні працівники ЗОЗ № 1 гірше оцінили стан клімату в колективі, ніж медичні працівники ЗОЗ № 2. Проте профіль середніх значень показників клімату в двох групах майже однаковий: найбільше середнє значення має показник інформованості та контактності, а найменше – згуртованості.

Таблиця 2

Характеристика середніх значень показників соціально-психологічного клімату в двох ЗОЗ за методикою Р. Немова ($M \pm m$)

Назва закладу	Показники (у балах)						
	відповідальність	колективізм	згуртованість	контактність	відкритість	організованість	інформованість
№1	2,72±0,34	2,52±0,3	1,6±0,3	3,12±0,4	2,82±0,4	3,3±0,4	4,02±0,47
№2	5,78±0,29	5,17±0,2	3,42±0,3	6,68±0,3	5,82±0,3	6,51±0,3	7,94±0,25
t	-5,61	-5,75	-3,56	-5,76	-5,37	-5,37	-6,5
p*	<0,007	<0,007	<0,007	<0,007	<0,007	<0,007	<0,007

Примітка: *p з поправкою Бонферроні – $\alpha/7=0,05/7=0,007, p < 0,007$.

За анкетною оцінкою стану соціально-психологічного клімату та чинників, які на нього впливають, встановлено, що загальна оцінка клімату в групі медичних працівників ЗОЗ № 1 достовірно нижча, ніж у групі ЗОЗ № 2 (ЗОЗ № 1 –

7,4±0,2 балла, ЗОЗ № 2 – 8,22±0,2 балла, $t=2,9, p < 0,01$). Крім того, за цією анкетною були оцінені чинники, які, на думку респондентів, позитивно впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі (табл. 3).

Оцінки медичними працівниками чинників, які позитивно впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі за результатами анкетування (M±m)

Чинники	Оцінки медичними працівниками		t	p*
	ЗОЗ №1	ЗОЗ №2		
Умови праці	7,70±0,30	7,48±0,25	0,9	>0,005
Розмір заробітної плати	6,63±0,41	6,30±0,30	0,64	>0,005
Взаємовідносини з колегами	8,45±0,21	7,70±0,20	2,50	<0,005
Спільні святкування в колективі	5,69±0,20	6,55±0,20	3,03	<0,005
Цікава та змістовна праця	8,0±0,28	8,24±0,22	0,69	>0,005
Уважне ставлення керівника	7,75±0,20	8,50±0,20	2,69	<0,005
Стиль управління керівника	7,32±0,33	7,55±0,25	0,55	>0,005
Відчуття стабільності в роботі	7,50±0,20	8,21±0,20	2,54	<0,005
Заохочення	5,32±0,45	6,08±0,37	1,30	>0,005
Популярність лікарні	7,20±0,20	8,22±0,20	2,50	<0,005

Примітка: *р з поправкою Бонферроні – $\alpha/10=0,05/10=0,005$, $p<0,005$.

Аналіз результатів опитування свідчить про наявність достовірних відмінностей в оцінці 5 чинників позитивного впливу на стан соціально-психологічного клімату в групах медичних працівників ЗОЗ № 1 та ЗОЗ № 2, а саме: «взаємовідносини в колективі», «уважне ставлення керівника», «спільні святкування в колективі», «відчуття стабільності в роботі» та «популярність лікарні». Вказані чинники в групі медичних працівників ЗОЗ № 1 мають достовірно нижчі середні значення, ніж у групі медичних працівників ЗОЗ № 2 ($p<0,005$). Тобто медичні працівники ЗОЗ № 2 достовірно більше оцінили вплив цих чинників на стан соціально-психологічного клімату в колективі, ніж медичні працівники ЗОЗ № 1 ($p<0,005$).

Найбільший вплив на стан соціально-психологічного клімату в колективі на думку медичних працівників двох закладів, має «цікава та змістовна праця» (ЗОЗ № 1 – 8,0±0,28 балла, ЗОЗ № 2 – 8,24±0,22 балла, $p>0,005$), «уважне ставлення керівника» (ЗОЗ № 1 – 7,75±0,20 балла, ЗОЗ № 2 – 8,50±0,20 балла, $p>0,005$), «взаємовідносини в колективі» (ЗОЗ № 1 – 8,45±0,21 балла, ЗОЗ № 2 – 7,70±0,20 балла, $p>0,005$).

Найменший позитивний вплив на стан соціально-психологічного клімату в колективі, на думку медичних працівників двох закладів мають заохочення (ЗОЗ № 1 – 5,32±0,45 балла, ЗОЗ № 2 – 6,08±0,37 балла, $p>0,005$), спільні святкування (ЗОЗ № 1 – 5,69±0,20 балла, ЗОЗ № 2 – 6,55±0,20 балла, $p<0,005$) та розмір заробітної плати (ЗОЗ № 1 – 6,63±0,41 балла, ЗОЗ

№ 2 – 6,3±0,3 балла, $p>0,005$). Тобто ці 3 чинники, що відображають матеріальну складову впливу на клімат у колективі, на думку медичних працівників, не мають суттєвого впливу на його оцінку.

Отже, кожному колективу притаманна своя комбінація чинників, які позитивно впливають на стан соціально-психологічного клімату. У цього випадку для кожного колективу – це 7 чинників з 10 представлених. Для колективу ЗОЗ № 1 – це перераховані за рейтингом впливовості такі чинники: «взаємовідносини в колективі», «цікава та змістовна праця», «уважне ставлення керівника», «умови праці», «відчуття стабільності в роботі», «стиль управління в колективі», «популярність лікарні». Для колективу ЗОЗ № 2 – це «уважне ставлення керівника до підлеглих», «цікава та змістовна праця», «популярність лікарні», «відчуття стабільності в роботі», «взаємовідносини в колективі», «стиль управління в колективі», «умови праці». Особливо привертає увагу те, що для колективу ЗОЗ № 1 найбільший вплив на клімат мають взаємовідносини між членами колективу, тоді як для колективу ЗОЗ № 2 – уважне ставлення керівника.

Враховуючи, що керівники двох закладів мали різний стаж роботи на керівній посаді в закладі, отримані результати ймовірно вказують на вплив цього чинника на стан соціально-психологічного клімату в колективі. В ЗОЗ № 2, де керівник закладу працює на посаді головного лікаря впродовж 24 років, такий чинник як «уважне ставлення керівника до підлеглих» є головним кліматостворюючим чинником у

колективі. У ЗОЗ № 1, де керівник закладу працює на посаді лише 3 роки, такого впливу немає, тому в цьому закладі можна говорити про головний кліматотворюючий чинник – «взаємовідносини з колегами».

Крім того, в ЗОЗ № 1 працюють медичні працівники, які є достовірно молодшими за працівників ЗОЗ № 2 та мають достовірно менший стаж спільної роботи. Тому для них дуже важливим чинником є «взаємовідносини з колегами», який для них є головним кліматотворюючим чинником.

Щодо особливостей впливу на стан клімату керівників двох закладів, то його можна пояснити з погляду порушення «соціального балансу рольових взаємовідносин» у колективі між формальною роллю керівника та його моральним правом на виконання цієї ролі на думку підлеглих [1]. У ЗОЗ № 2 працівники сприймають керівника без конфлікту балансу ролей між його формальною роллю та його моральним правом на виконання цієї ролі. Ймовірно, зазначене зумовлене повагою до керівника та сприйняттям його високого авторитету в колективі. В той же час, у ЗОЗ № 1 працівники сприймають керівника через конфлікт балансу ролей. Вони не сприймають його як керівника, який має моральне право на управління ними, завдяки нетривалому стажу роботи на керівній посаді в колективі.

Ймовірно, що керівник ЗОЗ № 2 є формальним та неформальним лідером у колективі, який позитивно впливає на стан соціально-психологічного клімату, на відміну від керівника ЗОЗ № 1. Тим паче, що в ЗОЗ № 2 рівень всіх середніх значень показників клімату в колективі

(відкритість, контактність, колективізм, організованість, інформованість, відповідальність та згуртованість) достовірно вищий, ніж у ЗОЗ № 1.

Отже, стаж роботи на керівній посаді головного лікаря ЗОЗ впливає на його авторитетність для підлеглих та на стан соціально-психологічного клімату в колективі. Керівник залежно від свого стажу роботи може бути одним з основних кліматотворюючих чинників у колективі.

Крім того, необхідно зазначити, що аналіз чинників, які впливають на стан клімату, проводився в двох закладах, які відрізнялися між собою не лише за стажем роботи керівників, а й за віком працівників та стажем їх спільної роботи. Провідним у цьому випадку виступає чинник – стаж спільної роботи, а не вік медичних працівників. Ймовірно, що колективи, які тривалий час спільно працюють, мають більш сприятливий клімат у закладі.

Аналіз оцінки негативного впливу чинників на стан соціально-психологічного клімату свідчить, що достовірної різниці в оцінках негативного впливу чинників на стан соціально-психологічного клімату серед медичних працівників двох закладів немає, за винятком чинників «незадовільний стиль управління», «напруженні стосунки між колегами» та «відсутність матеріальної системи мотивації». При чому «незадовільний стиль управління» та «напруженні стосунки між колегами» в групі медичних працівників ЗОЗ № 1 мають достовірно вищі середні значення, а «відсутність матеріальної системи мотивації» достовірно менше значення, ніж у групі медичних працівників ЗОЗ № 2 ($p < 0,007$) (табл.4).

Таблиця 4

Оцінки медичними працівниками чинників, які негативно впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі ((M±m)

Чинники	Оцінки медичними працівниками в балах		t	p*
	ЗОЗ № 1	ЗОЗ № 2		
Незадовільний стиль управління	5,55±0,30	4,52±0,25	3,28	<0,007
Погані умови праці	4,41±0,59	4,75±0,33	0,16	>0,007
Напруженні стосунки в колективі	5,15±0,20	4,21±0,20	3,35	<0,007
Часті конфлікти	4,53±0,50	3,85±0,30	0,86	>0,007
Висока плінність кадрів	4,19±0,46	4,0±0,30	0,33	>0,007
Відсутність матеріальної мотивації	3,93±0,15	4,79±0,13	4,5	<0,007
Відсутність моральної мотивації	4,45±0,50	4,33±0,30	0,37	>0,007
Відсутність навчання персоналу	4,69±0,94	3,75±0,59	0,85	>0,007

Примітка: *р з поправкою Бонферроні – $\alpha/8=0,05/8=0,007$, $P < 0,007$.

У рейтингу за рівнем негативного впливу на стан соціально-психологічного клімату в ЗОЗ № 1 лідирує чинник «незадовільний стиль управління», «напружені стосунки в колективі», а в ЗОЗ № 2 – «відсутність матеріальної мотивації», «погані умови праці». Отже, для медичних працівників ЗОЗ № 1 з достовірно гіршими показниками стану соціально-психологічного клімату серед негативних чинників визначено «незадовільний стиль управління в закладі» та «напруженні стосунки в колективі». Зазначене

свідчить про існування певних проблем в управлінні закладом, що ймовірно зумовлено недостатнім стажем роботи на керівній посаді керівника та несприйняттям колективом закладу його авторитету.

Результати кореляційного аналізу вірогідних зв'язків між загальною оцінкою стану соціально-психологічного клімату та чинниками, які на думку медичних працівників впливають на його стан, представлено в таблиці 5.

Таблиця 5

Коефіцієнти лінійної кореляції Пірсона (r_p) між загальною оцінкою стану соціально-психологічного клімату та чинниками, які на нього впливають за результатами опитування

Чинники	Коефіцієнти кореляції (критичне значення $r_p = 0,0730$ при $df = \infty$, $p < 0,05$)	P
Позитивно впливаючі чинники		
Умови праці	0,460	<0,05
Розмір заробітної плати	0,384	<0,05
Взасмовідносини з колегами	0,111	<0,05
Спільні святкування в колективі	0,329	<0,05
Цікава та змістовна праця	0,225	<0,05
Уважне ставлення керівника	0,387	<0,05
Стиль управління керівника	0,396	<0,05
Відчуття стабільності в роботі	0,267	<0,05
Заохочення	0,203	<0,05
Популярність лікарні	0,224	<0,05
Негативно впливаючі чинники		
Незадовільний стиль управління	-0,231	<0,05
Погані умови праці	-0,316	<0,05
Напруженні стосунки в колективі	-0,282	<0,05
Часті конфлікти	-0,173	<0,05
Висока плінність кадрів	0,054	>0,05
Відсутність матеріальної мотивації	-0,037	>0,05
Відсутність моральної мотивації	-0,022	>0,05
Відсутність навчання персоналу	-0,004	>0,05

Аналіз результатів кореляційного аналізу свідчить про існування позитивного достовірного лінійного зв'язку між загальною оцінкою стану соціально-психологічного клімату в колективі та чинниками, які на нього впливають позитивно. Тобто позитивний вплив на загальну оцінку стану соціально-психологічного клімату в колективі закладу мають умови праці, розмір заробітної плати, взаємовідносини з колегами, спільні святкування в колективі, цікава та змістовна праця, уважне ставлення керівника, стиль управління керівника, відчуття стабільності в роботі, заохочення, популярність лікарні.

У той же час достовірно негативний лінійний зв'язок між загальною оцінкою та чинниками, які на нього негативно впливають, встановлено для 4 чинників, а саме: «незадовільний стиль управління», «погані умови праці», «напруженні стосунки в колективі», «часті конфлікти». У той же час достовірного негативного лінійного зв'язку з такими чинниками не виявлено: «висока плінність кадрів», «відсутність матеріальної мотивації», «відсутність моральної мотивації», «відсутність навчання персоналу». Ймовірно, що вказані негативні чинники, на думку медичних працівників, не мають суттєвого впливу на стан соціально-психологічного клімату.

Оцінка стану соціально-психологічного клімату в колективі закладу є індикатором ефективності кадрового менеджменту. На рівень її оцінки впливає стиль управління в закладі, умови праці, ставлення керівника, змістовність та цікавість роботи, матеріальне заохочення тощо. Для забезпечення ефективного кадрового

менеджменту в закладі охорони здоров'я необхідно враховувати загальну оцінку медичними працівниками стану соціально-психологічного клімату в колективі та оцінку впливу на його стан позитивних та негативних чинників.

ВИСНОВКИ

1. Найбільший позитивний вплив на стан соціально-психологічного клімату в колективі мають такі чинники, як «цікава та змістовна праця», «уважне ставлення керівника», «взаємовідносини в колективі», а найбільший негативний вплив – «незадовільний стиль управління», «напружені стосунки в колективі», «відсутність матеріальної мотивації», «погані умови праці».

2. Кожному колективу притаманна своя комбінація чинників, які позитивно чи негативно впливають на стан соціально-психологічного клімату медичних працівників.

3. Провідними кліматостворюючими чинниками в колективах медичних працівників можуть виступати такі чинники, як «уважне ставлення керівника» та «взаємовідносини в колективі» залежно від стажу роботи керівника та стажу спільної роботи працівників. Чим більший стаж роботи керівника, тим більше він буде впливати на стан клімату в колективі. Чим менший стаж спільної роботи працівників в колективі, тим більше стосунки з колегами будуть впливати на стан клімату в колективі.

4. Оцінка персоналом стану соціально-психологічного клімату та його чинників може бути індикатором ефективності кадрового менеджменту в закладі охорони здоров'я.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. – СПб.: Изд-во: Питер, 2009. – 303 с.

2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – 800 с.

3. Немов Р.С. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математики / Р.С. Немов. – Москва: Владос, 2008. – 631 с.

4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления / Л.Е. Орбан-Лембрик. – Київ: Академвидав, 2010. – 544 с.

5. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. – СПб.: СПбГУП, 2010. – 533 с.

6. Hicks J. Management qualities and their effects on employee satisfaction and organizational success, part 1. / J. Hicks, B. Britt // Radiol Manage.– 2010. – № 32. – P. 18-23.

7. Hogan T.D. The impact of staff case manager-case management supervisor relationship on job satisfaction and retention of RN case managers / T.D. Hogan // Lippincott's Case Manag. –2005. – Vol. 10, N 5. – P. 246-253.

8. Leader-Member Exchange across two hierarchical levels of leadership: concurrent influences on work characteristics and employee psychological health / M. Karanika-Murray, K.J. Bartholomew, G.A. Williams, T. Cox // Work Stress. – 2015. – Vol. 29, N 1. – P. 57-74.

9. Lee H. Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: a systematic review / H. Lee, G.G. Cummings // Nurs Manag. – 2008. – Vol. 16, N 7. – P. 768-783.

10. Northouse P. Leadership: Theory and practice. 5th ed. / P. Northouse – Thousand Oaks: CA, 2010. – 485 p.

REFERENCES

1. Antsupov AYа, Baklanovsky SV. [Conflictology in diagrams and comments]. Piter, 2009;303. Russian.
2. Golovin SYu. [Dictionary of the practical psychologist]. Mynsk. Kharvest, 1998;800. Russian.
3. Nemov RS. [Psychodiagnosics. Introduction to a scientific psychological research with mathematics elements]. Publishing house, Vlados, 2008;631. Russian.
4. Orban-Lembryk LE. [Psychology of management]. Kyiv. Akademydav, 2010;544. Ukrainian.
5. Paryhin BD. [Social Psychology. Origins and prospects]. SPb. SPbHUP, 2010;533. Russian.
6. Hicks JM, Britt B. Management qualities and their effects on employee satisfaction and organizational success, part 1. Radiol Manage. 2010;32(3):18-23.
7. Hogan TD. The impact of staff case manager-case management supervisor relationship on job satisfaction and retention of RN case managers. Lippincotts Case Manag. 2005;10(5):246-53.
8. Karanika-Murray M, Bartholomew KJ, Williams GA, Cox T. Leader-Member Exchange across two hierarchical levels of leadership: concurrent influences on work characteristics and employee psychological health. Work Stress, 2015;29(1):57-74.
9. Lee H, Cummings GG. Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: a systematic review. J Nurs Manag. 2008;16(7):768-83.
10. Northouse P. Leadership: Theory and practice. 5th ed. Thousand Oaks, CA. 2010;485.

Стаття надійшла до редакції
29.03.2017

