

Особенности мотивационной направленности медицинских работников хосписов

Окончание. Начало в №1(3) за 2010 год.



Абдуллаева Мехирбан Махаметжановна
кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник
лаборатории психологии труда
МГУ им. М.В. Ломоносова.



Киеня Ольга Сергеевна
аспирантка 1-го года обучения
факультета психологии
МГУ им. М.В. Ломоносова.

М. М. Абдуллаева, О. С. Киеня

Описание и анализ полученных результатов

О мотивационных компонентах удовлетворенности трудом можно судить по результатам сравнения двух профилей рабочей мотивации (Мильман, 1985): «Идеального», отражающего желаемый уровень стимулирования, и «Реального», оценивающего реализованность его в настоящее время (см. рисунок 1).

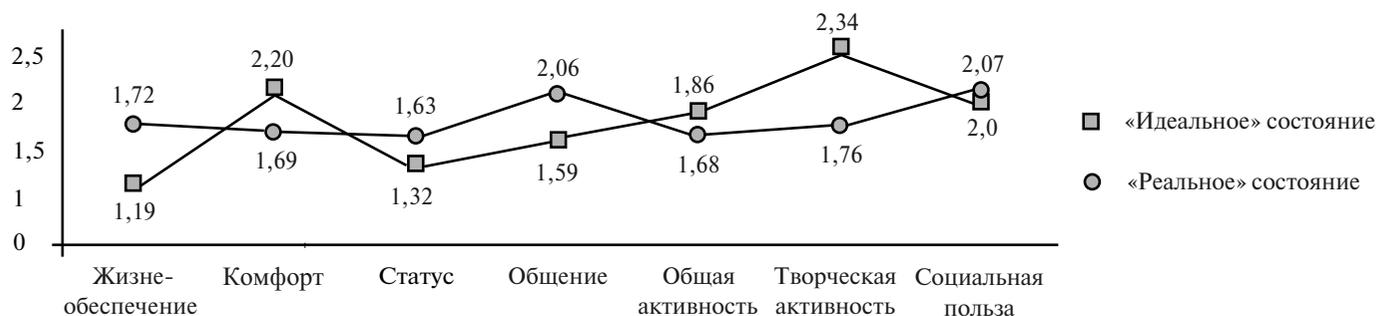
В мотивационной структуре рабочей деятельности в выборке сотрудников хосписа доминирует мотивационная направленность на обеспечение комфортных условий существования, общую активность, творческую реализацию и социальную пользу. При этом совпадение желаемого уровня реализации мотива с наличными условиями, которые предоставляет организация, наблюдается только по шкале социальной пользы. Работая в хосписе, человек может полностью реализовать данный мотив, являющийся ведущим в его мотивационной направленности. С одной стороны, подобное совпадение идеального представления с реальными возможностями реализации мотива можно трактовать как положительное, так как респонденты испытывают положительные эмоции в результате удовлетворения своей по-

требности. С другой стороны, полная удовлетворенность потребности не создает того мотивационного напряжения, которое необходимо для дальнейшей активной деятельности, направляемой ожиданием того, что данный мотив будет реализован в рамках организации.

Наиболее благоприятным, с этой точки зрения, является соотношение по шкале общей активности, где наблюдается некоторый перевес в сторону желаемого состояния. Значительное расхождение с идеальным представлением имеет место в отношении возможностей реализации своей творческой активности и обеспечения комфортных условий работы. Полноценное удовлетворение данных потребностей в рамках работы в хосписе практически невозможно, что обуславливается спецификой деятельности.

Субъективные оценки значимых характеристик составляющих трудовой деятельности, полученные по всей выборке, показывают, что наиболее выраженными из них являются: осознание значимости своего труда, возможность проявлять самостоятельность в постановке и процессе решения трудовых задач и достаточно высокий уровень обратной связи. Провал в профиле наблюдается по по-

Рисунок 1. Профиль рабочей мотивации для всей выборки в целом



казателю сложности и цельности выполняемых задач. Можно говорить о том, что в наибольшей степени оценки респондентов согласованы по показателям значимости собственной деятельности для коллег и организации в целом, а также доступности информации о своей успешности (см. рисунок 2).

Уровень потенциальной мотивации, который рассчитывается на основании показателей удовлетворенности различными характеристиками своей деятельности, находится в умеренном диапазоне выраженности. Однако значение стандартного отклонения достаточно велико ($\sigma \approx 62$) и показатель потенциальной мотивации колеблется в пределах от 46,7 (низкий уровень) до 257,8 (высокий уровень) баллов. Учитывая большой разброс значений, можно предположить, что люди с разным уровнем потенциальной мотивации будут различаться и по степени удовлетворенности своим трудом. Для проверки этого предположения выборка была разбита на две группы по методу Quick Cluster Analysis в зависимости от уровня потенциальной мотивации.

Последующее сравнение двух выделенных групп дало значимые различия по частным показателям удовлетворенности отдельными параметрами трудовой деятельности, тогда как общая удовлетворенность работой в целом респондентами обеих групп оценивалась примерно одинаково. Наиболее значимое различие ($p \leq 0,01$) между группами было обнаружено в отношении реализации одного из ведущих мотивов всех респондентов — мотива социальной пользы. Так, для первой группы, демонстрирующей высокую потенциальную мотивацию (ИПМ=189,2), характерно признание больших возможностей для удовлетворения своих трудовых мотивов в це-

лом и потребности в социальном статусе, в частности. Снижение уровня побудительной силы мотивации трудовой деятельности у второй группы (ИПМ=78) связано со снижением оценок по всем субъективно значимым характеристикам труда, которые изучаются в рамках методики Олдхэма и Хэкмана. Эти данные требуют особого внимания, так как вторая группа (13 человек) больше по численности, чем первая (9 человек). С другой стороны, для второй группы характерен более высокий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, что связано с выраженностью в их мотивационной направленности ориентации на общение.

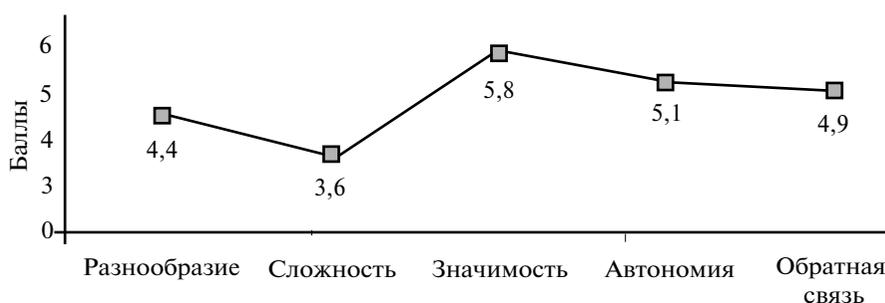
Итак, оценка общей мотивационной направленности в соотношении с субъективной оценкой степени удовлетворенности ведущих потребностей в рамках текущей профессиональной деятельности вносит свой вклад в картину удовлетворенности работой в целом. Субъективная оценка уровня удовлетворения потребности дает информацию только об эмоционально окрашенном отношении к условиям, которые позволяют удовлетворить актуальные потребности. Когнитивные компоненты удовлетворенности трудом оказываются в данном случае вне внимания.

Для оценки влияния профессионально-демографических характеристик респондентов на удовлетворенность ими своим трудом и его частными аспектами выборка была разделена на группы по методу Quick Cluster Analysis по следующим параметрам: пол, возраст, общий стаж работы, стаж работы в хосписе, специализация (работа в стационаре или в выездной службе).

Пол

Значимые различия ($p \leq 0,05$) между мужчинами и женщинами были выявлены лишь по одному параметру — удовлетворенности своей заработной платой в сравнении с трудовыми затратами. Мужчины склонны чаще оценивать оплату своей работы как соответствующую их вкладу в ее выполнение и испытывают большую удовлетворенность по сравнению с женщинами. Однако при рассмотрении мотивационной структуры выявляются совершенно противоположные закономерности. Так, женщины в рамках данной профессиональной деятельности имеют больше возможностей для реализации своих мотивов. Они оценивают более высоко возможности удовлетворения потребностей в общественной полезности, общении, достижении определенного социаль-

Рисунок 2. Распределение оценок по основным составляющим труда (по методике Г. Олдхэма и Дж. Хэкмана)



ного статуса, реализации общей и творческой активности. В целом уровень реализации мотивации трудовой деятельности у женщин оказывается выше, чем у мужчин.

Можно предположить, что уровень удовлетворенности трудом у мужчин определяется, прежде всего, на основании когнитивных процессов сравнения и оценки (уровня заработной платы, собственных трудозатрат, руководства, своей успешности и т. п.). У женщин же степень удовлетворенности трудом может обуславливаться оценкой удовлетворенности их актуальных потребностей, то есть имеет эмоциональную основу.

Возраст

По результатам кластерного анализа выборка была разделена на две группы: в первой группе средний возраст составил 52,4 года, а во второй – 24,7 лет. Анализ значимых различий между группами дал противоречивые данные. Индекс общей удовлетворенности трудом по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» оказался выше в более старшей группе, а выявленный при помощи опросника В.А. Розановой – в более молодой группе. Возможно, эти различия обусловлены характером методического материала. Так, в опроснике интегральной удовлетворенности трудом предлагаются некоторые ситуативные высказывания, которые необходимо оценить, соответственно, по выраженности или частоте встречаемости в профессиональной деятельности. Другая методика предполагает вынесение оценочных суждений (от «вполне удовлетворен» до «крайне не удовлетворен») в отношении отдельных аспектов трудовой деятельности. Однако дать более точную оценку различиям в показателях обеих методик в связи с возрастными особенностями испытуемых в рамках данного исследования не представляется возможным.

Что касается удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности, то можно также говорить о существовании определенной специфики в разных возрастных группах. Более старшие сотрудники оказываются в большей степени удовлетворены выполняемой работой и продолжительностью рабочего дня, чем молодые. Они также выше оценивают уровень своей профессиональной ответственности. Молодые люди, в свою

очередь, обнаруживают более высокий уровень оценок собственной заработной платы, должностного продвижения и соответствия требований работы их интеллектуальным способностям. Это согласуется с результатами анализа реализации ведущих мотивов трудовой деятельности, согласно которому молодые люди выше оценивают свою удовлетворенность возможностями поддержания жизнеобеспечения и общей активности.

На наш взгляд, выявленные различия в специфике удовлетворенности трудом разных возрастных групп дают возможность предполагать, что по мере взросления и приобретения профессионализма ориентация работника смещается с карьерного роста и высокого заработка на содержание выполняемой работы и обеспечение комфортных условий существования. Это согласуется с особенностями исследуемой организации, в которой возможности реализации потребности в должностном росте и высоком доходе ограничены.

оплаты труда в зависимости от приложенных усилий обнаружено не было.

Стаж работы в хосписе

Было выделено две группы, не различающиеся по интегральным показателям удовлетворенности трудом: в первую группу вошли респонденты со стажем работы в хосписе около 3,5 лет, а вторую – в среднем 16,2 года. Были получены достоверно значимые различия в оценках ($p \leq 0,05$). Такие показатели, как интерес к работе, удовлетворенность коллективом и начальством? оцениваются более высоко «ветеранами» хосписа. Это может объясняться именно продолжительностью работы в данной организации, за время которой сотрудники могли найти свое место в коллективе, установить хорошие взаимоотношения как с коллегами, так и с непосредственным начальством.

Специализация

Наиболее интересные данные были получены в группах сотрудников разных функциональных подразделений хосписа – стационара и выездной

Субъективные оценки значимых характеристик составляющих трудовой деятельности, полученные по всей выборке, показывают, что наиболее выраженными из них являются: осознание значимости своего труда, возможность проявлять самостоятельность в постановке и процессе решения трудовых задач и достаточно высокий уровень обратной связи.

Общий стаж работы

Результаты поиска статистически значимых различий между группами с разным стажем работы не позволяют однозначно судить о его вкладе в общую удовлетворенность трудом, так как необходим контроль целого ряда переменных (наличие опыта работы в других учреждениях, количество рабочих мест до прихода в хоспис, частота смены работы, специфика профессиональной деятельности и др.). Однако в рамках нашего исследования больший стаж работы связан с более высокой оценкой своей работы и удовлетворенностью продолжительностью рабочего дня. При этом различий между возрастными группами по уровню притязаний и оценке справедливости

службы. Несмотря на то, что работа сотрудников данных подразделений специфична как в отношении содержания выполняемой деятельности, так и в отношении условий, темпа и графика труда, значимых различий в их удовлетворенности трудом не было обнаружено. Исключение составляет единственный показатель удовлетворенности продолжительностью рабочего дня, который оценивается более положительно сотрудниками стационара. Это можно объяснить тем, что длительность их рабочего времени хотя и может быть достаточно большой (например, суточные дежурства), но всегда четко определена. Работники же выездной службы не могут заранее знать, сколько продолжится их ра-

бота, так как она зависит от множества неконтролируемых или частично контролируемых факторов (количество срочных вызовов, пробки на дорогах, время ожидания необходимых медикаментов и оборудования, возникновение потребности в госпитализации больного и др.).

дают низкие оценки, что свидетельствует о склонности большинства испытуемых к определенной пассивности и спокойным эмоциональным реакциям. Однако уровень стандартного отклонения достаточно высок ($\sigma \approx 6,71$) и разброс оценок по данной шкале колеблется в широких пределах.

нию значимости результатов собственного труда. Интересно, что симптомы профессионального выгорания оказываются значимо связанными с типичными характеристиками представителей выборки (добросовестность, доброта, отзывчивость, решительность, энергичность, уверенность, самостоятельность). В меньшей степени подвержены выгоранию респонденты, которые считают себя справедливыми, молчаливыми и невозмутимыми.

Анализ корреляционных связей выявленных личностных особенностей и составляющих удовлетворенности трудом позволяет утверждать, что уровень общей удовлетворенности связан с добротой, спокойствием, уступчивостью респондентов. То есть в большей степени удовлетворены своей работой в хосписе те, кто ориентирован на других людей, способен проявлять спокойствие и идти на уступки в критических ситуациях. Кроме того, редукция собственных достижений тем ниже, чем в большей степени субъект удовлетворен своим трудом.

Интерес вызывает большая степень удовлетворенности своей работой у респондентов со склонностью к меньшей отзывчивости, открытости, энергичности. При этом работники справедливо оценивают себя как менее решительных по сравнению с другими членами выборки. Выделение такой группы медиков, представляющих собой некоторое отклонение от образа «идеального» сотрудника хосписа, возможно, объясняется наличием своеобразных защитных механизмов у респондентов, которые позволяют им осуществлять свою деятельность и испытывать удовлетворенность своей работой.

Респонденты, которые описывают себя как сильных, деятельных, решительных, независимых, добрых и ответственных, проявляют интерес к своей работе в большей степени. Это согласуется с данными о том, что удовлетворенность содержанием выполняемой деятельности приносит удовольствие энергичным и отзывчивым людям. Однако именно эти респонденты оказываются наименее удовлетворенными условиями работы, в данном случае можно наблюдать расхождение в удовлетворенности содержанием собственной деятельности и удовлетворенностью организацией, в рамках

Субъективная оценка уровня удовлетворения потребности дает информацию только об эмоционально окрашенном отношении к условиям, которые позволяют удовлетворить актуальные потребности. Когнитивные компоненты удовлетворенности трудом оказываются в данном случае вне внимания.

Таким образом, наибольшее влияние на интегральную удовлетворенность и отношение к отдельным аспектам трудовой деятельности сотрудников хосписа оказывают их индивидуальные характеристики: пол, возраст, опыт работы. Такие характеристики, как содержание профессиональной деятельности, график работы, интенсивность труда, условия работы, как предполагалось выше, не определяют однозначно уровень удовлетворенности работой.

С целью проверки выдвинутого нами предположения об особых паттернах личностных свойств, характерных для работников хосписа нами анализировались данные, полученные с помощью личностного дифференциала (ЛСД), опросника профессионального выгорания и методики мотивационной направленности личности В.Э. Мильмана.

Согласно данным личностного дифференциала, выборка в целом характеризуется достаточно высоким уровнем самоуважения, что говорит о преобладании среди респондентов положительной самооценки и осознания себя как носителя социально желательных характеристик. Фактор силы оказывается выраженным в данной выборке в меньшей степени. В целом для испытуемых свойственны некоторая неуверенность в себе, своих силах, недостаточный уровень самоконтроля и зависимость от внешних обстоятельств и мнений. По фактору активности в личностном профиле преоблада-

Кроме того, нами был осуществлен анализ оценок по отдельным шкалам опросника. Было выявлено, что все респонденты характеризуют себя как сильных, деятельных, энергичных, уверенных в себе, самостоятельных и ответственных. В сфере межличностных отношений им присущи такие качества, как отзывчивость, искренность, обаяние. Большинство респондентов описывают себя добрыми, дружелюбными и общительными людьми. Таким образом, в полученном портрете сотрудника хосписа можно выделить два блока типичных черт, характеризующих:

- а) активную деятельную позицию,
- б) просоциальную, экстравертированную направленность респондентов, проявляющуюся в межличностных отношениях.

Респонденты, в зависимости от обстоятельств, склонны к эмоциональным переживаниям разной интенсивности и яркости внешних проявлений, что может объясняться спецификой их трудовой деятельности, требующей индивидуализированного подхода к каждому больному и учета в своем поведении его индивидуальных особенностей.

Оценка уровня профессионального выгорания по всей выборке показала, что для респондентов в целом характерна низкая степень выраженности выгорания. Лишь по показателю редукции личностных достижений в среднем по выборке можно наблюдать тенденцию к некоторому заниже-

которой данная деятельность осуществляется.

Сложными представляются взаимоотношения коллектива с руководством, что частично подтверждается данными, полученными по методике «Оценка субъективно важных характеристик деятельности», согласно которой достаточность обратной связи с руководством оценивается невысоко (среднее значение по выборке составляет 4,8 балла из 7 возможных). Интерес представляют те личностные черты, которые обуславливают формирование уровня удовлетворенности своим руководителем. Так, в наибольшей степени удовлетворены руководством респонденты, для которых характерны слабость, пассивность, безынициативность, инертность в деятельности и скрытность, замкнутость в межличностном общении. Таким образом, можно говорить о том, что благосклонное отношение к руководству в данной выборке является выражением скорее отрицательных качеств, чем воплощением «идеала» сотрудника хосписа.

Отзывчивые, сильные и энергичные респонденты не удовлетворены своей заработной платой и карьерным ростом. Удовлетворенность оплатой труда снижается в том случае, если респондент склонен к решительности, независимости, уверенности в себе, а также открытости в общении с другими. Как уже отмечалось, для обследуемой выборки в целом характерна тенденция к оценке возможностей проявления своих способностей и использования собственного опыта в процессе выполнения трудовых обязанностей как снижающихся по мере карьерного роста, что возможно связано с субъективно воспринимаемыми требованиями профессии.

Поскольку по некоторым шкалам ЛСД был получен большой разброс оценок, для дальнейшего анализа характеристик личности работника хосписа нами были выбраны следующие шкалы со значением стандартного отклонения $\sigma \approx 1,3$: «упрямый — уступчивый» ($\sigma \approx 2,12$), «замкнутый — открытый» ($\sigma \approx 1,95$), «суетливый — спокойный» ($\sigma \approx 1,76$), «разговорчивый — молчаливый» ($\sigma \approx 1,64$), «раздражительный — невозмутимый» ($\sigma \approx 1,5$), «справедливый — несправедливый» ($\sigma \approx 1,44$) и «расслабленный — напряженный» ($\sigma \approx 1,37$). Методом Quick Cluster

Analysis на основе выделенных шкал, обладающих большой «дифференцирующей» силой, выборка была поделена на две группы. Их сравнение по непараметрическому критерию Манна — Уитни, свидетельствует о том, что все перечисленные характеристики оказываются связанными со степенью удовлетворенности трудом. Более того, такая личностная черта, как склонность к упрямству, влияет не только на его отдельные компоненты, но и на общую удовлетворенность ($p \leq 0,05$). Так, в большей степени удов-

Что касается удовлетворенности взаимоотношениями с руководством и компетентностью начальника, то значимые различия в отношениях можно наблюдать по нескольким шкалам. В большей степени удовлетворены своим начальством респонденты спокойные, несуетливые, замкнутые, но склонные к упрямству и проявлению несправедливости в поведении. Это может стать проблемой для управленческого аппарата, которому придется решать задачу по завоеванию большего авторитета среди подчиненных.

Наибольшее влияние на интегральную удовлетворенность и отношение к отдельным аспектам трудовой деятельности сотрудников хосписа оказывают их индивидуальные характеристики: пол, возраст, опыт работы. Такие характеристики, как содержание профессиональной деятельности, график работы, интенсивность труда, условия работы, как предполагалось выше, не определяют однозначно уровень удовлетворенности работой.

летворены своим трудом те респонденты, которые склонны идти на уступки, что немаловажно в труде сотрудника хосписа, который должен постоянно учитывать мнение и позицию больного. Наиболее значимые различия ($p \leq 0,01$) по данной шкале были обнаружены также в отношении уровня притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенности длительностью рабочего дня, которые повышаются у респондентов, склонных проявлять уступчивость. Кроме того, уровень притязаний оказывается значимо выше ($p \leq 0,05$) у работников, которым свойственна открытость в общении. Можно также отметить зависимость глубины заинтересованности в своей деятельности и отношения к содержанию работы от степени выраженности склонности к упрямству. Этот показатель доминирует среди респондентов с низким уровнем упрямства и упорства. Наибольший интерес к своей работе проявляют также респонденты, открытые для контактов, но не склонные к большой разговорчивости.

Стоит отметить, что особенности эмоциональной сферы и способов реагирования в ситуации фрустрации не оказывают значительного влияния на общую удовлетворенность респондентов своей работой. Что же касается отдельных составляющих удовлетворенности, то значимые корреляционные связи обнаруживаются лишь в отношении склонности к стеническому типу эмоциональных переживаний. Доминированию стеничности в эмоциональном профиле и фрустрационном поведении соответствует большая заинтересованность работой и больший уровень притязаний в профессиональной деятельности, что может обуславливать снижение удовлетворенности уровнем заработной платы, компетентностью руководства и взаимоотношениями с ним.

Несмотря на то, что различия в уровне профессионального выгорания в целом по выборке глубины заинтересованности в своей деятельности и отношения к содержанию работы не очень значительны, оказалось возможным выявить значимые **взаимосвязи**

выгорания с различными аспектами удовлетворенности трудом. Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о том, что выраженное эмоциональное истощение субъекта значительно связано с его оценкой возможностей реализации своего потенциала и с его отношением к оплате собственного труда как в отношении к своим трудовозатратам, так и к доходам других значимых людей. Интересным представляется тот факт, что данные показатели выше в случае большей выраженности признаков эмоционального истощения. Это подтверждается результатами вычисления значимых различий между группами по непараметрическому критерию Манна — Уитни. Кроме того, были выявлены значимые различия ($p \leq 0,05$) в оценке респондентами общей удовлетворенности трудом, а на уровне тенденции ($p \leq 0,1$) можно говорить о зависимости оценок своего карьерного роста и возможностей дальнейшего должностного и профессионального продвижения от уровня эмоционального истощения.

Не было обнаружено значимых корреляционных связей различных составляющих удовлетворенности работой с выраженностью признаков деперсонализации. Однако в результате сравнения групп, выделенных на основании данного показателя по методу Quick Cluster Analysis, по непараметрическому критерию Манна — Уитни были обнаружены значимые различия по целому ряду показателей. Наиболее существенное расхождение ($p \leq 0,01$)

сти, к больным), в свою очередь, связан ($p \leq 0,05$) с высоким уровнем притязаний в профессиональной сфере и осознанием возможностей реализации своих способностей и опыта в рамках данной трудовой деятельности. Респонденты с отсутствием признаков деперсонализации в большей степени удовлетворены своим начальством и организацией в целом.

Схожие тенденции можно наблюдать и в отношении показателя редукции личностных достижений. Так, группа со средней степенью ее выраженности больше ориентирована на должностной и профессиональный рост и на возможности применения своих интеллектуальных способностей в работе. Интегральная удовлетворенность трудом, организацией и стилем руководства, предпочтение работы за заработку, наоборот, характерны для респондентов, у которых отсутствуют признаки нивелирования собственных достижений.

Описанные различия позволяют говорить о существовании в среде обследованных сотрудников хосписа двух мотивационных тенденций, которые можно обозначить как «активную, деятельную» и «пассивную, зависимую». Первая характеризуется ориентацией на профессиональную и должностную карьеру, обеспечение материального благополучия, самореализацию. Типичными чертами субъектов с подобной ориентацией являются высокий уровень притязаний, решительность, уверенность в себе, энергичность, от-

ражения, особенно эмоционального истощения и тенденции к редукции собственных достижений, что может объясняться отчасти их личностными особенностями, присущей им активной просоциальной позицией. Поскольку профессиональная деятельность работников специальных медицинских учреждений относится к числу социономических профессий, подобная ориентация, практически не предполагающая наличия защитных механизмов при общении, повышает риск развития профессиональных деформаций.

Второй, «пассивной», группе свойственны инертность, зависимость, слабость, некоторая замкнутость и закрытость, а также меньший уровень притязаний в трудовой деятельности. Сотрудники данной группы в большей степени удовлетворены своим руководством, ориентированы скорее на исполнительский труд и не склонны искать возможности для реализации своих способностей в рамках работы в хосписе. Однако данный контингент сотрудников оказывается более устойчивым к возникновению профессиональных деформаций. Это позволяет предполагать, что данные качества играют роль защитных механизмов. Существующие различия между двумя группами могут быть также связаны с ведущими типами мотивационной направленности, характерными для выборки в целом, — направленности на комфорт и творческую реализацию.

Полученные результаты позволяют сделать следующие **выводы**.

1. Сотрудники хосписа в целом дают положительную оценку своей трудовой деятельности и ее отдельных аспектов. При этом степень удовлетворенности обуславливается целым рядом организационных факторов, в частности, стилем руководства начальника, его компетентностью, возможностью получать обратную связь о результатах своей деятельности (что очень важно именно для работников хосписа), взаимоотношениями внутри коллектива, перспективами карьерного роста и др.

2. Наибольшее влияние на интегральную удовлетворенность и отношение к отдельным аспектам трудовой деятельности сотрудников хосписа оказывают пол, возраст и опыт работы. Такие характеристики, как содержание профессиональной деятельно-

Выраженное эмоциональное истощение субъекта значительно связано с его оценкой возможностей реализации своего потенциала и с его отношением к оплате собственного труда как в отношении к своим трудовозатратам, так и к доходам других значимых людей.

между двумя кластерами наблюдается в оценке собственных возможностей справиться с возложенной ответственностью. Так, более оптимистичные оценки склонны давать респонденты с незначительными признаками деперсонализации. Высокий уровень деперсонализации, который характеризуется бездушным и циничным отношением к реципиентам (в частно-

крытость, отзывчивость, общительность. Характерной чертой данной группы оказывается также несколько негативное отношение к начальству: неудовлетворенность стилем руководства, компетентностью руководителя, взаимоотношениями с начальством. Однако именно для людей данной направленности высока угроза развития признаков профессионального выго-

сти, условия и график работы, интенсивность труда, не определяют уровень удовлетворенности своей работой.

3. Полученный портрет личности медицинского работника хосписа в целом соответствует литературным данным. Респонденты могут быть описаны как добросовестные, уверенные в себе и своих силах, активные и деятельные люди. В межличностных отношениях они обаятельны, отзывчивы, дружелюбны и искренни. В структуре мотивационной направленности респондентов преобладает ориентация на комфорт, общую активность, реализацию творческой активности и общественной полезности. При этом в рамках организации в наибольшей степени удовлетворяются потребности в общении и социальной пользе.

Предположение о том, что устойчивой характеристикой выборки как представителя социомического типа профессий будет высокий уровень эмоционального выгорания, не подтвердилось. Можно наблюдать лишь некоторую тенденцию к редукции личностных достижений, что может быть связано со спецификой результата труда респондентов.

4. Выявлены значимые взаимосвязи удовлетворенности трудом с личностными особенностями респондентов. Подтвердилось предположение о том, что удовлетворенность трудом сотрудников специального медицинского учреждения формируется в результате взаимодействия личностных особенностей респондентов и организационной среды. Это позволило разделить всю выборку на две группы респондентов — «активных, деятельных» и «пассивных, исполнительных». Можно предполагать, что большую удовлетворенность своим трудом будут испытывать «пассивные» работники, так как их уровень притязаний и мотивационная ориентация соответствуют тем возможностям, которые предоставляет работа в хосписе. Однако, ввиду малочисленности обследованной выборки, необходимым представляется дальнейшая проверка полученных зависимостей в других организациях подобного типа.

Развитие системы психологической помощи сотрудникам специализированных медицинских учреждений связано, на наш взгляд, с внедрением индивидуальных форм работы и постоянного мониторинга психологи-

ческого состояния персонала. Более того, представляется необходимым дальнейшее изучение психологической специфики деятельности медицинского персонала хосписов, что будет способствовать более глубокому пониманию особенностей личности работника и сохранению его здоровья и благополучия.

врачей разных специализаций // Российский научный журнал — 2009. — №1. — С. 92—105.

14. Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. — 2006. — №2. — С. 79—92.
15. Минаков С.В. Некоторые духовно-психологические аспекты работы в хосписе // Развитие системы паллиативной помощи:

Развитие системы психологической помощи сотрудникам специализированных медицинских учреждений связано, на наш взгляд, с внедрением индивидуальных форм работы и постоянного мониторинга психологического состояния персонала.

Список литературы:

1. Абдуллаева М.М. Семантические характеристики профессиональной направленности медиков: Автореферат. дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1993. — 21 с.
2. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство. — М.: Дело, 2005. — 496 с.
3. Бедрин Л.М., Урванцев Л.П. Психология и деонтология в работе врача. — Ярославль, 1988. — 123 с.
4. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психологического выгорания у медицинских работников: Дисс. ... канд. психол. наук. — Ярославль, 2004. — 168 с.
5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб: Питер, 2008. — 336 с.
6. Гнездилов А.В. Психология и психотерапия потерь. — СПб: Речь, 2004. — 124 с.
7. Григорьев И.Ю., Григорьев Ю.И., Сергеев Ю.Д. Юридические основы деятельности врача. Медицинское право: Учеб. пособие. — М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. — 258 с.
8. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие. — М.: Смысл, 2009. — 319 с.
9. Занько Н.Г., Ретнев В.М. Медико-биологические основы безопасности жизнедеятельности. — М.: Academia, 2004. — 388 с.
10. Захарчук А., Лапотников В., Петров В. Паллиативная медицина. Сестринский уход: Пособие для медицинских сестер. — М.: Диля, 2007. — 384 с.
11. Климов Е.А. Введение в психологию труда. — М.: МГУ, Академия, 2004. — 304 с.
12. Левина Т.А., Голикова Т.А., Комарова О.В. Астраханский хоспис. Итоги пятилетней работы // И жизнь, и слезы, и любовь: Сб. статей, опубликованных в газетах о работе хосписа городской клинической больницы №2. — Астрахань, 2001. — Электронный ресурс. — Режим доступа: www.pallcare.ru
13. Леонова А.Б., Багрий М.А. Особенности развития профессионального стресса у

опыт регионов. Материалы Международной научно-практической конференции. — Пермь, 2005. — Электронный ресурс. — Режим доступа: www.pallcare.ru

16. Паренская М. Последняя обитель // И жизнь, и слезы, и любовь: Сборник статей, опубликованных в газетах о работе хосписа городской клинической больницы №2. — Астрахань, 2001. — Электронный ресурс. — Режим доступа: www.pallcare.ru
17. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб: Речь, 2003. — 448 с.
18. Соложенкин В.В. Психологические основы врачебной деятельности. — М., 1997. — 261 с.
19. Сомова И.А. Потребностно-мотивационные характеристики профессионального общения врача общей практики: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 1995. — 208 с.
20. Урванцев Л.П. Психологические аспекты оптимизации деятельности врача: проблемы и перспективы // Научные основы прикладной психологии. — М., 1989.
21. Урываев В.А. Социально-психологические аспекты профессиональной подготовки врача // Социальная психология — XXI век. — М., 1999.
22. Хосписы: Сб. материалов // Под ред. В.В. Миллиончиковой, П.Н. Лопанова, С.А. Полишкис. — М., 2002. — Электронный ресурс. — Режим доступа: www.pallcare.ru
23. Чулкова В.А., Софиева З.А., Константинова М.М. Некоторые психологические аспекты в работе хосписа // Развитие системы паллиативной помощи: опыт регионов: Материалы Международной научно-практической конференции. — Пермь, 2005.
24. Ясько Б.А. Динамика мотивационно-потребностной сферы развивающейся личности врача // Психологическая наука и образование. — 2003. — №2. — С. 52—62.
25. Ясько Б.А. Психология личности и труда врача: Курс лекций. — Ростов-н/Д.: Феникс, 2005. — 304 с.