

УДК 331

# Выраженность установок в мотивационно-потребностной сфере у руководителей подразделений медицинской организации: на примере учреждений противотуберкулезной службы Свердловской области

А.А. Амирханова, А.И. Цветков, И.А. Черняев

Противотуберкулезный диспансер, Екатеринбург

## The severity of attitudes in the motivational-requirement sphere in managers of medical organizations: on the example of TB service of the Sverdlovsk region

A. Amirkhanova, A. Tsvetkov, I. Chernyaev

TB Dispensary, Ekaterinburg

© Коллектив авторов, 2017 г.

### Резюме

Исследование позволило выявить выраженность и особенности социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере у руководителей подразделений противотуберкулезной службы (n=46). Результаты указывают на дисгармоничность мотивационных ориентаций у руководителей на фоне высокого уровня эмоциональной зрелости, высокой приверженности к профессии и собственной деятельности руководителей. Динамика изменений мотивационного вектора достоверно зависит от возраста и стажа работы в должности руководителя в медицинском противотуберкулезном учреждении. Одна из выявленных особенностей — готовность руководителя к роли наставника для своих коллег.

**Ключевые слова:** профиль установок, мотивационно-потребностная сфера, руководители подразделений противотуберкулезной службы,

социально-психологические установки, мотивация руководителей

### Summary

The study identified the severity and peculiarities of socio-psychological attitudes in the motivational-requirement sphere in the heads of departments of TB services (n=46). Results indicate disharmonies motivational orientations among managers in the context of high level of emotional maturity, high commitment to the profession and their own activities as managers. The dynamics of changes in the motivational vector significantly depends on age and seniority as a manager at the medical anti-tuberculosis facility. One of the identified features was the willingness of managers to the role of mentor for their colleagues.

**Keywords:** profile of attitudes, motivational-requirement sphere, heads of departments of TB services, social-psychological attitudes, motivation of managers

## Введение

В настоящее время здравоохранение регионов претерпевает ряд существенных изменений в рамках Государственной программы развития здравоохранения Российской Федерации [1]. Реформирование фтизиатрической службы происходит на всех уровнях — от изменения законодательной и материально-технической базы до внедрения принципиально новых подходов к организации оказания медицинской помощи, таких как клинические протоколы, информатизация учреждений, включающая внедрение персональной электронной медицинской записи, регистров пациентов и системы автоматизированного анализа эпидемической ситуации и поддержки принятия клинических решений [2–4]. Проводимые организационные преобразования требуют деятельного участия руководителей всех уровней системы здравоохранения. По мнению ряда исследователей, психологические факторы занимают одно из ведущих мест среди причин сопротивления изменениям [5–7]; таким образом, успех преобразований в значительной степени определяется качеством профессионального мышления и мотивацией руководителей, которые обусловлены их психологическим статусом [8, 9].

**Цель исследования:** изучение выраженности социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере руководителей подразделений противотуберкулезной службы, на примере учреждений здравоохранения Свердловской области.

## Материалы и методы исследования

В выборку были включены врачи-фтизиатры — руководители подразделений противотуберкулезной службы Свердловской области ( $n=46,76\%$  от общего числа руководителей). Всего было выдано 46 анкет, собрано — 46, пригодно к обработке — 43. Участие в исследовании приняли 29 женщин (63%) и 14 мужчин (37%). Средний возраст ответивших составил: 48,3±4,5, среди женщин 48,4±2,7 года и 48,2±5,9 года среди мужчин. Средний трудовой стаж — 24,4±9,8, средний стаж работы в должности — 15,9±6,1.

Стратификация выборки по стажу проводилась на основании профессионалогенетической периодизации Д.Н. Завалишиной [12] и была разделена на 3 группы по стажу работы в должности руководителя: 0–5 лет ( $n=9$ ), 6–10 лет ( $n=4$ ) и 11 лет и более ( $n=30$ ). Стратификация и сравнение групп по общему стажу деятельности не проводились, так как по данному признаку вся выборка относилась к 3 группе со «стажем более 11 лет, среднее значение 19,8±3,2».

Стратификация выборки по возрасту проводилась в соответствии с возрастной периодизацией

Б.Г. Ананьева [11], согласно которой выборка была разделена на три группы: «средняя зрелость» (СрВ) ( $n=21$ ), «поздняя зрелость» (ПзВ) ( $n=20$ ) и «пожилой возраст» (ПоВ) ( $n=2$ ). Несмотря на малочисленность последней группы среди общего числа респондентов, нами было решено включить ее результаты, так как это дает нам возможность проследить за процессом изменения установок руководителей.

В качестве инструмента использовалась методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной [10]. Результаты исследования ориентации респондентов были объединены в условные категории: «власть», «деньги», «эгоизм», «результат», «альтруизм», «свобода» и «труд». Статистическая обработка материала проведена в MS Excel и выполнено сравнение групп по полу, возрасту и стажу работы с применением *t*-критерия Стьюдента, коэффициента корреляции Пирсона.

## Результаты и их обсуждение

Установлено, что для всей выборки ведущими социально-психологическими установками в мотивационно-потребностной сфере стали «направленность на результат» (90,7%), «альтруизм» (83,7%), «свобода» (69,7%) и «труд» (60,5%) (рис. 1).

Наименее выраженными установками в мотивационно-потребностной сфере для руководителей подразделений, принявших участие в исследовании, являются эгоизм, за ним — деньги и власть.

В результате корреляционного анализа была обнаружена статистически достоверная обратная связь средней силы между возрастом и ориентацией на деньги ( $r=-0,247$ ,  $p>0,10$ ), между общим трудовым стажем и мотивированностью на труд ( $r=-0,248$ ,  $p>0,10$ ), и между продолжительностью работы на руководящей должности и эгоизмом ( $r=-0,284$ ,  $p>0,10$ ) (рис. 2).

На диаграмме отражено смещение профилей мужчин и женщин руководителей относительно «гармоничного профиля» по средним значениям. Выражена общая ориентация на труд, свободу и результат, а также видно общее снижение установок в сторону эгоизма и процесса (рис. 3).

Относительно гендерных различий: у женщин-руководителей в отличие от мужчин наблюдается значительно выходящее за пределы гармоничного профиля преобладание альтруистической ориентации и гармоничной установки на достижение финансового благополучия на фоне сниженного стремления к власти.

Мужчины-руководители демонстрируют большую ориентацию на власть и сниженный по сравнению с женщинами вектор в сторону альтруизма и денег.

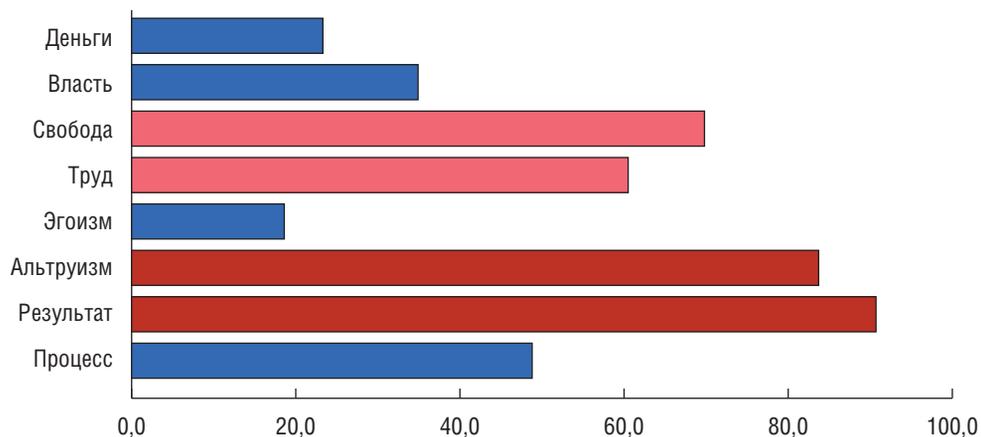


Рис. 1. Частота выраженности установок (n=43)

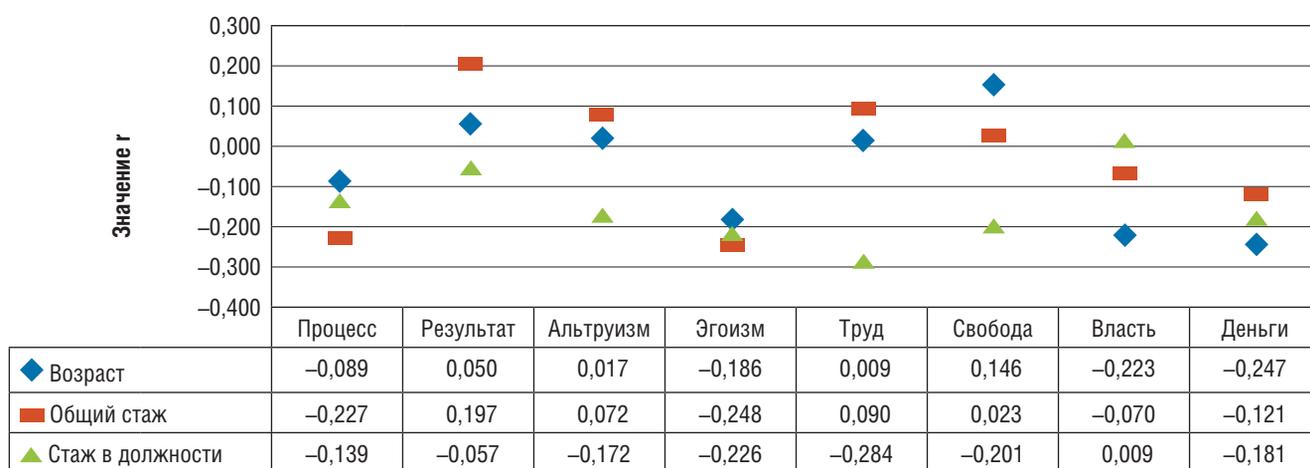


Рис. 2. Распределение значений коэффициента корреляции Пирсона

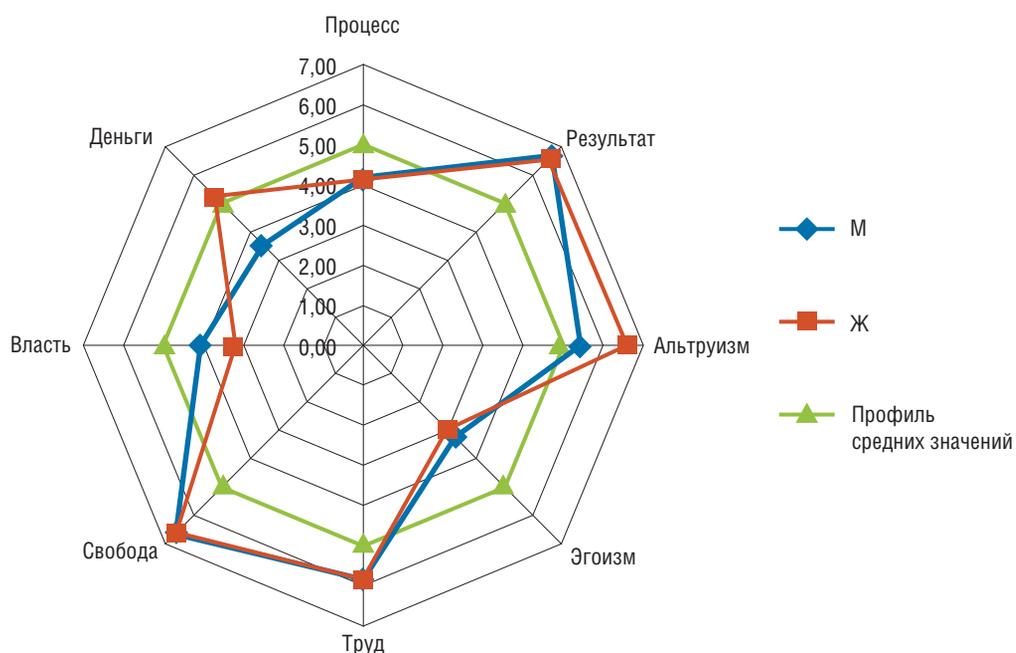


Рис. 3. Распределение средних значений установок в мотивационно-потребностной сфере у мужчин (n=14) и женщин (n=29)

Однако показатели данных установок не выходят за пределы гармоничного профиля.

Корреляционный анализ выборки по гендерному признаку выявил достоверное статистическое различие в отношении установки к альтруизму ( $t=2,15$ , критическое значение Стьюдента для  $n=43$  2,05).

В результате корреляционного анализа были выявлены статистически достоверные различия групп «средней зрелости» и «поздней зрелости» в ориентации на труд ( $t=2,37$ ) и свободу ( $t=3,32$ ).

Также достоверные различия были установлены при сравнении группы «поздней зрелости» с груп-

пой «пожилого возраста» в стремлении к власти ( $t=3,84$ ) и деньгам ( $t=2,78$ ) (табл. 1).

Для руководителей в возрасте средней зрелости ведущими являются установки на помощь людям и достижение результата. У них более, чем у других возрастных групп, выражены эгоистические тенденции (рис. 4).

Для профиля установок мотивационно-потребностной сферы периода поздней зрелости характерно незначительное смещение акцента деятельности с результата на процесс, снижение эгоистических тенденций и смещение установок с власти и финан-

Таблица 1

Распределение значений t-критерия Стьюдента для выборки ( $n=43$ ) по возрастному признаку (СрВ — средняя зрелость, ПзВ — поздняя зрелость, ПоВ — пожилой возраст)

Сравнение групп	Установки в мотивационно-потребностной сфере (по О.Ф. Потемкиной) [10]							
	процесс	результат	альтруизм	эгоизм	труд	свобода	власть	деньги
СрВ и ПоВ	0,17	0,24	1,03	1,26	0,54	1,37	0,89	0,05
ПзВ и СрВ	1,03	1,06	0,47	1,27	<b>2,37</b>	<b>3,32</b>	0,65	1,40
ПзВ и ПоВ*	1,63	0,63	0,90	0,63	1,78	0,23	<b>3,84</b>	2,78

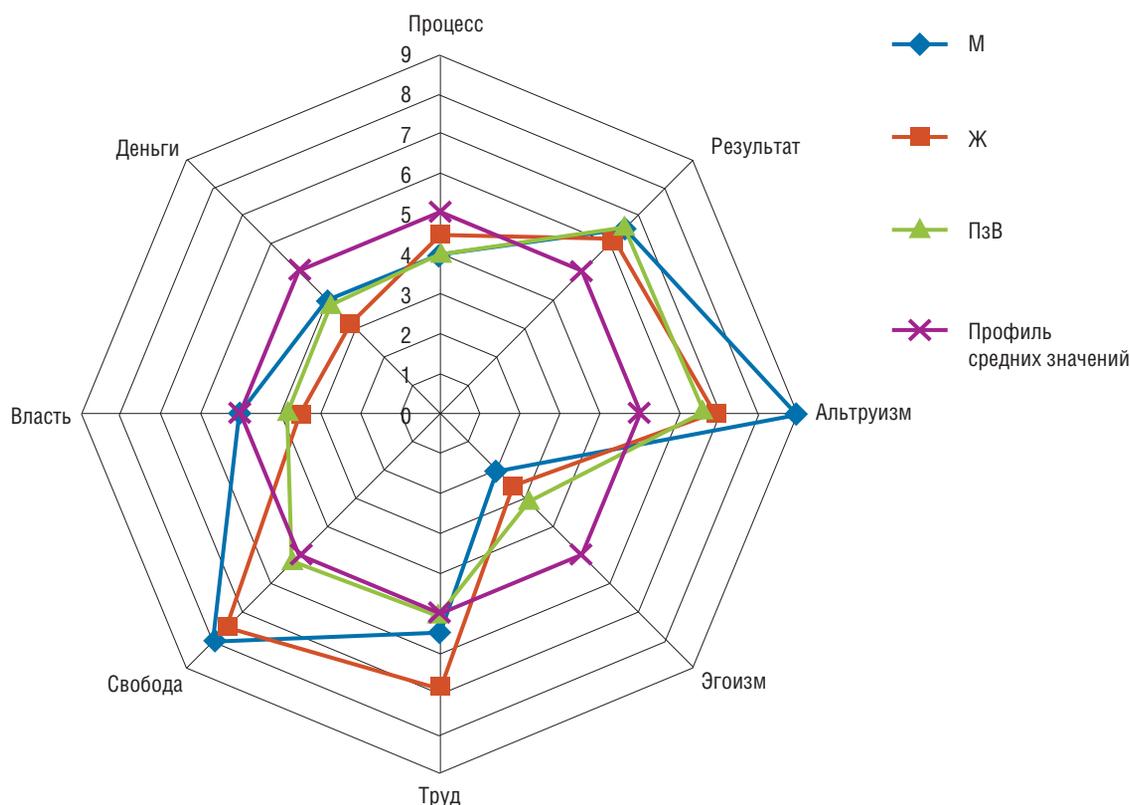


Рис. 4. Распределение средних значений установок в мотивационно-потребностной сфере по возрастному признаку (ПзВ — поздняя зрелость)

сов на свободу и труд, последние становятся ведущими.

У руководителей старшей возрастной категории наблюдается доминирование в мотивационно-потребностной сфере таких установок, как альтруизм и свобода, гармоничное стремление к власти, снижение эгоизма и стремления к труду.

Таким образом, максимально выраженной установкой на результат отмечается возраст средней взрослости, максимальное стремление к труду характеризует период поздней взрослости, максимальную мотивацию к свободе и альтруизму демонстрируют руководители пожилого возраста.

На представленном ниже профиле видно, что для начинающего руководителя, находящегося в должности 5 и менее лет, ведущими установками в мотивационно-потребностной сфере являются альтруизм, труд, свобода и результат. Отличительной особенностью этого трудового периода можно назвать большее значение для руководителя финансовой составляющей и внимание к своим собственным интересам.

По мере увеличения трудового стажа в руководящей должности происходит корректировка профиля, которая в дальнейшем изменяется незначительно (рис. 5, табл. 2).

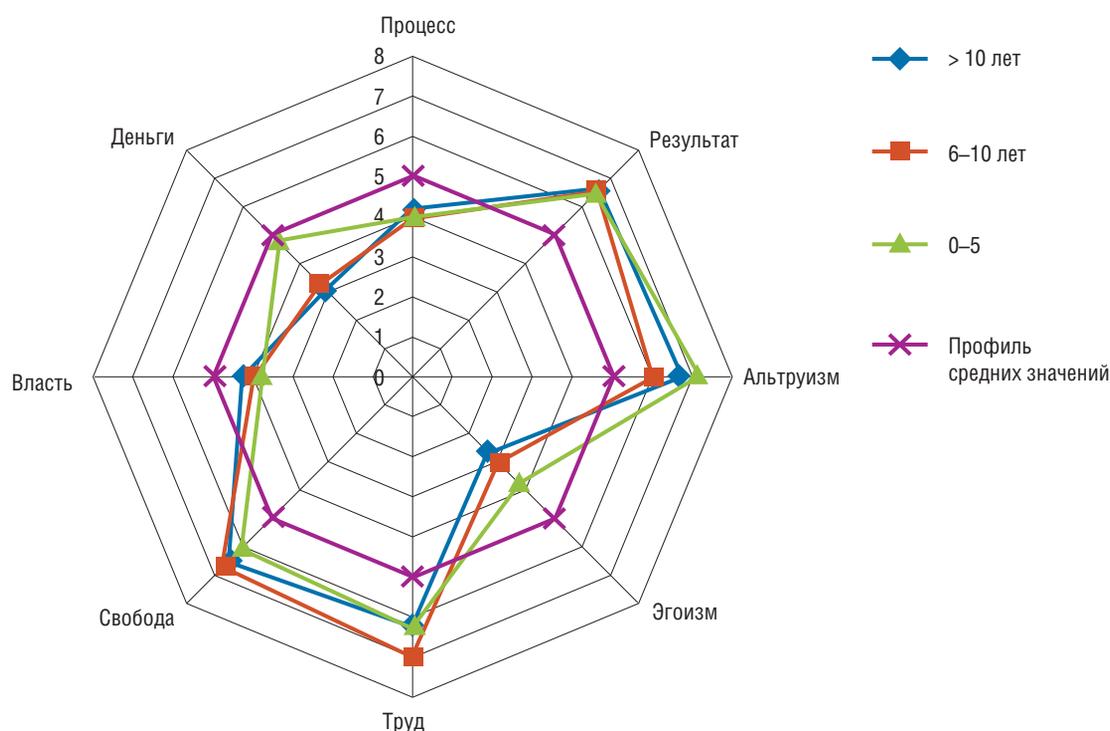


Рис. 5. Распределение средних значений установок в мотивационно-потребностной сфере по стажу работы в должности

Таблица 2

Распределение значений t-критерия Стьюдента для выборки (n=43) по стажу работы в должности (1 — стаж от 0 до 5 лет в должности; 2 — стаж от 6 до 10; 3 — более 11 лет)

Стаж	Установки в мотивационно-потребностной сфере (по О.Ф. Потемкиной) [10]							
	процесс	результат	альтруизм	эгоизм	труд	свобода	власть	деньги
1 и 3	0,35	0,12	0,26	1,02	0,01	0,26	0,44	1,61
1 и 2	0,00	0,63	<b>2,12</b>	1,05	1,10	0,97	0,41	<b>2,56</b>
2 и 3	0,96	0,12	0,52	0,30	0,48	0,07	<b>4,17</b>	0,76

Руководители со стажем от 6 до 10 лет демонстрируют в качестве доминирующих стимулов труд, свободу и направленность на результат. В этот период трудовой деятельности наблюдается снижение финансовой и альтруистической установок, но они продолжают иметь большое значение в мотивационно-потребностной сфере руководителя.

У руководителей, проработавших в должности более 10 лет, наблюдается рост альтруистической установки по сравнению с предыдущим периодом и остается такое же высокое стремление к достижению результата и стремление к свободе, также наблюдается стремление к власти, не выходящее за пределы гармоничного профиля. Несколько сниженными оказываются показатели в области труда и эгоизма.

На основании распределения выборки по группам можно предположить, что доступные периодизации по стажу работы не удовлетворяют характеристикам выборки врачей-фтизиатров. Это может быть связано с особенностями осуществления и продолжительности деятельности руководителей различных уровней фтизиатрической службы, поэтому требуется разработка специальной периодизации по стажу работы в службе.

## Выводы

1. Руководители подразделений противотуберкулезной службы Свердловской области — группа с дисгармоничными ориентациями, так как одни ориентации имеют ярко выраженный характер («результат», «альтруизм», «свобода» и «труд»), другие же практически не проявляются («власть», «деньги» и «эгоизм»).
2. Социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере у руководителей подразделений противотуберкулезной службы Свердловской области по гендерному признаку достоверно различаются в установке к «альтруизму» ( $t=2,15$   $p<0,05$ ), который более выражен у женщин-руководителей. Профиль средних значений также показывает различия в установках к власти (выражена у мужчин) и к деньгам (выражена у женщин).
3. С возрастом мотивационный вектор руководителя меняется с практического, деятельного и предметного на созидательный, теоретический и наставнический. Эта тенденция демонстрирует готовность и стремление руководителя к роли наставника.
4. Выявлено преобладание таких установок, как «эгоизм» и «деньги», для руководителей, находящихся в должности 5 и менее лет, и снижение их значимости для специалиста-руководителя по мере увеличения его стажа в занимаемой должности.
5. Выявленное смещение спектра ориентации указывает на высокий уровень эмоциональной зрелости руководителей и отражает высокую приверженность к профессии и собственной деятельности.

## Список литературы

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 294 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения». *Postanovlenie Pravitel'stvo Rossiiskoi Federatsii ot 15 aprelya 2014 g. N 294 «Ob utverzhenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii «Razvitie zdravookhraneniya».*
2. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2013 г. № 1159н «Об утверждении Порядка ведения персонифицированного учета при осуществлении медицинской деятельности лиц, участвующих в оказании медицинских услуг». *Prikaz Ministerstva zdravookhraneniya RF ot 31 dekabrya 2013 g. N 1159n «Ob utverzhenii Poryadka vedeniya personifitsirovannogo ucheta pri osushchestvlenii meditsinskoi deyatel'nosti lits, uchastvuyushchikh v okazanii meditsinskikh uslug».*
3. Кечаева Н.В., Соколова О.П., Михайлов С.М., Воронина У.В., Карачевцева М.А. Оценка состояния противотуберкулезной службы сотрудниками учреждений фтизиатрического профиля // *Вестник Росздравнадзора*. 2015. № 3. С. 50–53. *Kechaeva N.V., Sokolova O.P., Mikhailov S.M., Voronina U.V., Karachevtseva M.A. Otsenka sostoyaniya protivotuberkuleznoi sluzhby sotrudnikami uchrezhdenii ftiziatricheskogo profilya // Vestnik Roszdravnadzora*. 2015. N 3. S. 50–53.
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 апреля 2011 г. № 364 «Об утверждении концепции создания единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2012 № 348). *Prikaz Ministerstva zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii ot 28 aprelya 2011 g. N 364 «Ob utverzhenii kontseptsii sozdaniya edinoi gosudarstvennoi informatsionnoi sistemy v sfere zdravookhraneniya» (v red. Prikaza Minzdravsotsrazvitiya Rossii ot 12.04.2012 N 348).*
5. Бухбиндер П.Г. Организационные изменения: проблема сопротивления персонала и пути ее решения // *Вестник Омского университета*. Серия «Экономика». 2009. № 4. С. 100–106. *Bukhbinder P.G. Organizatsionnye izmeneniya: problema soprotivleniya personala i puti ee resheniya // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»*. 2009. N 4. S. 100–106.
6. Бома Е.С. Классификация причин сопротивления персонала организационным изменениям на предприятиях // *Сетевой журнал «Научный результат»*. Серия «Экономика».

- ческие исследования». 2016. Т. 2, № 1 (7). С. 42–47. *Vogta E.S.* Klassifikatsiya prichin soprotivleniya personala organizatsionnym izmeneniyam na predpriyatiyakh // Setevoi zhurnal «Nauchnyi rezul'tat». Seriya «Ekonomicheskii issledovaniya». 2016. Т. 2, N 1 (7). S. 42–47.
7. *Мкртычян Г.А., Исаева О.М.* Причины сопротивления персонала организационным изменениям: взгляд менеджеров как агентов перемен // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 22–33. *Mkrtychyan G.A., Isaeva O.M.* Prichiny soprotivleniya personala organizatsionnym izmeneniyam: vzglyad menedzherov kak agentov peremen // Organizatsionnaya psikhologiya. 2015. Т. 5, N 1. S.22–33.
  8. *Дорохова Г.В.* Мотивационная направленность как побудительный фактор личностного развития врача экстренной медицины // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2009. Вып. 3 (47). С. 258–262. *Dorokhova G.V.* Motivatsionnaya napravlennost' kak pobuditel'nyi faktor lichnostnogo razvitiya vracha ekstreynoi meditsiny // Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psikhologiya». 2009. Vyp. 3 (47). S. 258–262.
  9. *Макарова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. С. 67–68. *Makarova A.K.* Psikhologiya professionalizma. Moscow: Izd-vo: Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond «Znanie», 1996. S. 67–68.
  10. *Райгородский Д.Я.* Психодиагностика персонала: Методики и тесты. М.: Бахрар-М, 2007. *Raigorodskii D.Ya.* Psikhodiagnostika personala: Metodiki i testy. Moscow: Bakhrrar-M, 2007.
  11. *Ильин Е.П.* Психология взрослости. СПб.: Питер, 2012. 990 с. *Il'in E.P.* Psikhologiya vzroslosti: SPb: Piter, 2012. 990 s.
  12. *Поваренков Ю.П.* Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т. II. С. 200–205. *Povarenkov Yu.P.* Periodizatsiya professional'nogo stanovleniya lichnosti: analiz otechestvennykh i zarubezhnykh podkhodov // Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik. 2014. Т. II. S. 200–205.

Поступила в редакцию 29.11.2016 г.

#### Сведения об авторах:

*Амирханова Анжелика Арифовна* — медицинский психолог ГБУЗ СО «Противотуберкулезный диспансер»; 620142, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Чапаева, д. 9; e-mail: aaa.ptd@mail.ru;

*Черняев Игорь Анатольевич* — заведующий организационно-методическим отделом ГБУЗ СО «Противотуберкулезный диспансер»; 620142, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Чапаева, д. 9; e-mail: obltuborg@yandex.ru;

*Цветков Андрей Игоревич* — кандидат медицинских наук, главный врач, ГБУЗ СО «Противотуберкулезный диспансер»; 620142, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Чапаева, д. 9; e-mail: tsv etkov@ptdso.ru.



[www.med-alyans.ru](http://www.med-alyans.ru)

На официальном сайте журнала «Медицинский альянс»  
вы можете скачать архив всех номеров,  
направить в редакцию статью в режиме онлайн.