

Взаимосвязь личностных ресурсов и типов профессиональной карьеры врачей

Матан В.В.

Санкт-Петербургский государственный университет

Резюме. В статье описываются личностные ресурсы врачей, связанные с их профессиональной успешностью. В исследовании приняло участие 123 врача городских стационаров Санкт-Петербурга. На основе факторного анализа выделено пять типов карьеры, два из которых были условно отнесены к успешным, два к неуспешным и один — нейтральный. Были обнаружены значимые корреляции между личностными ресурсами и тремя типами карьеры. Для объяснения характера этих связей, а также поиска причин отсутствия значимых корреляций личностных ресурсов и двух других типов карьеры необходимо дальнейшее исследование.

Ключевые слова: карьера, успешность, личностные ресурсы, врачи

The relationship of personal resources and types of professional careers of doctors

Mathan V.V.

Saint-Petersburg State University

Summary. The article describes the personal resources of doctors associated with their professional success. The study involved 123 doctors of city hospitals in St. Petersburg. Based on a factor analysis, five types of career were identified; two of them were classified as successful, two as unsuccessful and one as neutral. Significant correlations were found between personal resources and three types of career. In order to explain the nature of these relationships, as well as the search for the reasons for the lack of significant correlations of personal resources and two other types of career, further research is needed.

Key words: career, success, personal resources, doctors

Профессия врача, несомненно, одна из самых гуманных и благородных. Различные аспекты практической деятельности медиков освещены в трудах зарубежных и отечественных психологов. Большое внимание уделяется личности врача, особенностям его психических процессов, мотивационной, коммуникативной сферам, аспектам взаимодействия с пациентами, вопросам эмоционального выгорания и профессиональных деформаций. В последнее время появляются публикации, описывающие особенности карьеры в здравоохранении [3, 4, 10]. Актуальность исследования этого вопроса определена, в том числе, его социальной значимостью — общество заинтересовано в наличии профессионалов высокого уровня в сфере медицины. Результат работы врача связан не только с квалификацией специалиста, но и с его психологическим состоянием. То, каким образом человек сумел (или не сумел) реализовать себя в профессиональной сфере, выступает маркером успешности (как объективной, так и субъективной) всей его жизни.

Карьера — важная составляющая жизненного пути человека, описывающая направления движения сотрудника в его социальном, личностном, профессиональном и должностном становлении.

Специфику построения карьеры задают тенденции и реалии современного общества. Это находит свое отражение в научных концепциях карьеры. Одна из них — концепция «безграничной карьеры» (boundaryless career). Человек, строящий «безграничную карьеру», выходит за рамки конкретной организации. Он лоялен своей про-

фессии, включен в межорганизационную социальную сеть и имеет также внерабочую деятельность [11]. В нашем исследовании мы используем термин «профессиональная карьера», делая акцент на том, что человек работает в одной профессиональной области, а именно, в качестве врача. В рамках подхода «безграничной карьеры» мы определяем профессиональную карьеру как процесс и результат профессионального саморазвития и самореализации специалиста, достижение мастерства, признания в выбранной профессиональной сфере, видим ее как основу должностного роста [8].

Человек обладает многогранным запасом возможностей, позволяющих ему выстраивать свою жизнь определенным образом. Ресурсы разного вида (физические, психологические, материальные и др.) служат базой, в том числе, и для карьерного развития.

Личностные ресурсы можно определить, как совокупность внутренних характеристик человека, способствующих его продуктивности и успешности в различных жизненных ситуациях, выступающих одним из факторов психического здоровья.

Количество, разноплановость, субъективное ощущение достаточности ресурсов и их использование связано с благополучием человека. В зависимости от разнообразных жизненных задач, различные качества могут выступать как ресурсы.

Мы провели исследование, целью которого стало изучение личностных ресурсов врачей, связанных с типами их профессиональной карьеры.

Материалы и методы

В исследовании приняло участие 123 врача городских стационаров Санкт-Петербурга — хирурги и терапевты, 61 мужчина и 62 женщины. Возраст участников от 28 до 65 лет ($M = 40,38 \pm 11,058$), стаж работы врачом от 5 до 42 лет ($M = 15,91 \pm 0,971$). Отбор респондентов осуществлялся на основе добровольности участия в исследовании. Обязательным критерием являлся минимальный стаж работы врачом — пять лет. Перед заполнением методик врачам сообщалась цель исследования, а также то, что данные конфиденциальны и будут представлены в статистическом виде в публикациях. Хотя нами учитывалась специальность врача и пол, в данной статье не проводится разделение выборки на группы и не предполагается сравнительный анализ. Это задача прошлых [2, 8] и предстоящих публикаций.

Для изучения профессиональной карьеры врачей нами были разработаны две методики:

Анкета, направленная на диагностику характеристик профессиональной карьеры врачей:

- объективные показатели успешности профессиональной карьеры (индикаторы профессиональных достижений (от 0 до 14 баллов) и авторитета (от 0 до 18 баллов));
- субъективные показатели успешности профессиональной карьеры; удовлетворенность карьерой (7-ми балльные шкалы);
- наличие и количество целей (от 0 до 19) для развития карьеры;
- социально-демографические данные.

Анкета разрабатывалась на основе пилотажного исследования объективных и субъективных критериев успешности врачебной карьеры.

Анкета «Феномены карьеры», позволяющая описать явления (феномены), которые происходят в процессе построения карьеры. Феномены были выделены с помощью контент-анализа научной психологической литературы, посвященной вопросам карьеры. К феноменам карьеры относятся: «промежуточная карьера», «приверженность организации», «уход», «нисходящая карьера», «транспрофессионализация», «скрытая карьера», «профессиональная элита», «стремительная карьера» и др. Анкета была разработана по принципу семантического дифференциала и включает в себя утверждения, описывающие смысловые полюса каждого феномена.

Личностные ресурсы, значимые при построении карьеры, были определены на основе литературы и экспертного мнения врачей, полученного в пилотажном исследовании. Среди личностных ресурсов, имеющих значение для профессиональной карьеры врача, мы выделили:

- самооценочные ресурсы, показателем которых в исследовании выступила оценка самооффективности;
- поведенческие ресурсы, показатели — надежда (сила воли, способность находить пути решения проблем), локус контроля;

- мотивационные ресурсы, показатели — уровень мотивации достижений, мотивации избегания неудач.

Для диагностики личностных ресурсов использовались следующие методики:

Шкала «диспозиционной надежды» Р. Снайдер, представленная двумя компонентами: «сила воли» и «способность находить пути решения проблемы» (адаптирована К.Муздыбаевым) [6].

Методика «Якоря карьеры» Э.Шейна (адаптирована В.А. Чикер) [9].

Тест определения самооффективности Маддуса и Шеера (перевод и модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Л. Кричевского) [5].

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [7].

Методика диагностики избегания неудач Т.Элерса [7].

Опросник уровня субъективного контроля личности (Бажин Е.Ф, Голынкина Е.А., Эткинд Л.М.) [1].

При обработке результатов использовались компьютерные программы MS Excel и SPSS 19.0. Эмпирические данные систематизировались с помощью описательных статистик. Данные изучались посредством факторного анализа, корреляционного анализа (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Результаты

Субъективные и объективные показатели профессиональной карьеры изучались по позициям профессионализма (высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности) и авторитета (признание в профессиональном сообществе и уровень востребованности среди пациентов). Средний балл по шкале «субъективная оценка профессионализма» (суб.оц.проф-ма) составляет $3,98 \pm 1,296$. Чаще всего (45,5%) врачи описывают себя как специалиста, который может справиться, помочь в большинстве случаев, обращения. Средний балл по шкале «субъективная оценка авторитета» (суб.оц.авторит.) $3,01 \pm 1,411$.

Среднее количество достижений врачей в профессиональной сфере (наличие научных работ, категория, прохождение стажировок и др.) — объективный показатель профессионализма (объект.оц.проф.) $4,50 \pm 2,738$. Среднее количество достижений врачей (публикации, благодарности, выступления на конференциях и др.), характеризующее их авторитет среди пациентов и коллег — объективный показатель авторитета (объект.оц.автор.) $4,870 \pm 3,971$.

Большая часть врачей довольны тем, как складывается их карьера (удовлетворенность карьерой составляет $5,32 \pm 1,428$). Все врачи выделили как минимум одну цель, к которой они стремятся в своей карьере (среднее количество целей $5,642 \pm 3,2115$). Чаще других врачи отмечали следующие цели: расширить знания (ездить на стажировки, мастер-классы, конференции) — 66,7% респондентов; повысить результативность своей ра-

боты — 48,8%; повысить престиж отделения и/или больницы — 46,3%.

Проведенный факторный анализ анкеты «Феномены карьеры» позволил выделить пять факторов, общая дисперсия составила 54%.

Первый фактор (I) мы назвали «Карьера с частой сменой работы/понижением». В этот фактор входят такие феномены карьерного развития как частая смена рабочих мест и специальностей, профессионального окружения, утрата более высокой должности /статуса.

Второй фактор (II) — «Карьера эксперта», состоит из таких феноменов как «транспрофессионализация» (изучение смежных с профессией, выходящих за ее рамки областей знания), «скрытая карьера» (готовность использовать методы работы, даже если коллеги не признают их), «профессиональная элита» (когда другие специалисты перенимают и пользуются методами, предложенными врачом).

Третий фактор (III) — «Стремительная многоплановая карьера» объединил «стремительную карьеру» (карьеру, развивающуюся очень быстро), выполнение административных функций (большинство рабочих усилий связано с руководством другими и организацией работы), разноплановость карьеры (работа и как практик, и как ученый, и как преподаватель, и как руководитель), центростремительную карьеру (наличие особого доверия со стороны руководства).

Четвертый фактор (IV) «Карьера в социальной изоляции» включил в себя такие феномены как «стеклянный потолок» (предел в карьере может быть связан с предвзятым отношением), «моббинг» (недружелюбное отношение со стороны коллег), субъективная самостоятельность в профессиональном развитии (специалист, освоивший все сам, считающий себя самоучкой).

Пятый фактор (V) — «Карьера с должностной перспективой» — отсутствие организационного плато (в организации есть должности, на которые специалист может претендовать), «совместная карьера» (когда коллега продвигал в карьерном развитии вслед за собой).

Далее был проведен корреляционный анализ полученных факторов с показателями субъективных и объективных оценок профессиональной карьеры по позициям профессионализма и авторитета, удовлетворенностью карьерой, количеством карьерных целей, а также социально-демографическими данными (Табл.1).

Первый фактор «Карьера с частой сменой работы/понижением» не имеет значимых корреляций ни с одним показателем. Второй фактор — «карьера эксперта» имеет положительные взаимосвязи как с субъективными, так и объективными оценками профессиональной карьеры по позициям профессионализма и авторитета. Третий фактор «Стремительная многоплановая карьера» имеет значимую взаимосвязь с удовлетворенностью карьерой и объективными оценками профессиональной карьеры по позициям профессионализма и авторитета. Четвертый фактор «Карьера в соци-

альной изоляции» обратно связан с удовлетворенностью карьерой. И, наконец, пятый фактор «Карьера с должностной перспективой» имеет отрицательные взаимосвязи с показателями возраста, стажа, субъективной оценкой профессионализма и одновременно положительную взаимосвязь с количеством целей, которые человек ставит перед собой для карьерного развития. Скорее всего, пятый фактор отражает карьеру начинающего врача, обладающего амбициями.

Можно условно обозначить I и IV факторы как неуспешные типы карьеры, V фактор — как нейтральный, II и III как успешные типы.

Также мы сделали корреляционный анализ полученных факторов с показателями личностных ресурсов.

Первый и второй факторы не имеют значимых корреляций ни с одним показателем личностных ресурсов. Третий фактор «Стремительная многоплановая карьера» имеет корреляции с показателем «надежда». Это качество дает позитивную мотивацию, способствует психологической устойчивости, достижению поставленных целей. Найдены корреляции с тремя шкалами опросника «Якоря карьеры». Фактор связан с ориентацией на профессиональную компетентность (ориент. на комп-ть), человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела; ориентацией на менеджмент (ориент.на менеджмент) — на руководство другими людьми, и вызов (ориент.на вызов) — преодоление препятствий, решение трудных задач. Еще была обнаружена взаимосвязь с показателем самооффективности (самоэф.) — верой в эффективность собственных действий и ожидание успеха. Четвертый фактор «Карьера в социальной изоляции» имеет отрицательные значимые корреляции с показателями интернальности, мотивации достижений (мотив.достиж), ориентацией на профессиональную компетентность. И, последний, пятый фактор имеет взаимосвязи с самооффективностью, мотивацией достижения и ориентацией на менеджмент.

Заключение

В нашей работе мы описали типы карьеры врачей больниц Санкт-Петербурга — хирургов и терапевтов. Отсутствие значимых корреляций (как положительных, так и отрицательных) у двух факторов с личностными ресурсами, по всей видимости, свидетельствует о том, что в процессе построения карьеры врачи, чьи карьеры можно описать как «карьера с частой сменой работы/понижением» или «карьера эксперта» используют или не используют иные ресурсы. Вместе с тем, возможно, стоит провести регрессионный анализ, чтобы говорить не только о наличии взаимосвязи, но и ее характере.

Результаты корреляционного анализа согласуются с теорией сохранения ресурсов С. Хобфолла [12]. Идея, предложенная исследователем, заключается в том, что ресурсы способны не только уменьшаться во время использования, но могут,

Таблица 1. Статистически значимые коэффициенты корреляции факторов анкеты «Феномены карьеры» с показателями карьеры и социально-демографическими данными

	I	II	III	IV	V
Возраст					-,417**
Стаж					-,390**
Количество карьерных целей					,196*
Удовл. карьерой			,343**	-318**	
Суб.оц.проф-ма		,322**			-,245**
Суб.оц.авторит.		,245**			
Объект.оц.проф.		,310**	,420**		
Объект.оц.автор.		,266**	,345**		

** — $p < 0.01$ * — $p < 0.05$ **Таблица 2. Статистически значимые коэффициенты корреляции факторов анкеты «Феномены карьеры» с личностными ресурсами**

	I	II	III	IV	V
Надежда			,232**		
Ориент. на комп-ть			,189*	-,204*	
Ориент.на менеджмент			,377**		,247**
Ориент.на вызов			,314**		
Самозф.			,214*		,189*
Интернальность				-,201*	,207*
Мотив.достиж				-,319*	,284*

** — $p < 0.01$ * — $p < 0.05$

вместе с тем, развиваться и формировать другие ресурсы. Люди, обладающие достаточным количеством ресурсов, более склонны к дальнейшему приобретению ресурсов. Так, вероятно, люди, развивающие стремительную многоплановую карье-

ру, выстраивая ее в разных областях, могут развивать и приумножать различные ресурсы.

В дальнейшем мы планируем развивать данную тему и изучить взаимосвязь типов карьеры с социальными ресурсами.

Литература/References

1. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Л.М. Метод исследования уровня субъективного контроля. Психологический журнал. 1984; 3:152-162. [Bazhin EF, Golynkina EA, Jetkind LM. Method of research of the level of subjective control. Psihologicheskij zhurnal. 1984; 3:152-162. (In Russ.)]
2. Водопьянова Н.Е., Чикер В.А., Потявина В.В. Надежда как психологический ресурс специалистов помогающих профессий (на примере врачебной деятельности). Wiadomości Lekarskie. 2017; 1: 62-68. [Vodop'janova NE, Chiker VA, Potjavina VV. Hope as a psychological resource for nurturant professionals (medical case study). Wiadomości Lekarskie. 2017; 1:62-68 (In Russ.)]
3. Кулагин А.Н., Богдан Н.Н. Отношение к карьере руководителей сферы здравоохранения как фактор профессионального развития. Медицина и образование в Сибири. 2014; 3:21-26. [Kulagin AN, Bogdan NN. Attitude to the career of health care managers as a factor of professional development. Medicina i obrazovanie v Sibiri. 2014; 3:21-26. (In Russ.)]
4. Манерова О.А. Профессиональный рост и карьера в здравоохранении: приоритеты и проблемы. Медицинские технологии. Оценка и выбор. 2011; 2:77-83. [Manerova OA. Professional growth and career in health care: priorities and problems. Medicinskie tehnologii. Ocenka i vybor. 2011; 2:77-83. (In Russ.)]

5. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. — СПб.: Речь; 2007. [Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening. Monografija. — SPb.: Rech'; 2007. (In Russ.)]
6. Муздыбаев К. Измерение надежды (статья вторая). Психологический журнал. 1999. 20(4):26—35. [Muzdybaev K. The study of Hope (Part 2). Psihologicheskij zhurnal. 1999. 20(4):26—35. (In Russ.)]
7. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: Учебное пособие. Практические задания (практикум). М.: Издательство «Альфа-Пресс»; 2010. [Odegov J.G., Rudenko G.G., Apen'ko S.N., Merko A.I. Motivacija personala: Uchebnoe posobie. Prakticheskie zadanija (praktikum). M.: Izdatel'stvo «Al'fa-Press»; 2010. (In Russ.)]
8. Потявина В.В., Москвичева Н.Л. Личностные ресурсы профессиональной карьеры врачей, преподающих в высшей школе. Социосфера. 2015; 2:128-132. [Potjavina VV, Moskvicheva NL. Personal resources of occupational career of doctors, who teach at higher school. Sociosfera. 2015; 2:128-132. (In Russ.)]
9. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Индустриальная социальная психология: учебное пособие. — СПб.: СПбГУ; 1997. [Pochebut L.G., Chiker V.A. Industrial'naja social'naja psihologija : uchebnoe posobie. — SPb.: SPbGU; 1997. (In Russ.)]
10. Хьюз Э.Ч. Изготовление врача: общая формулировка идей и проблем. Журнал исследований социальной политики. 2009; 7(3):313-326. [Hughes EC. The Making of a Physician: General Statement of Ideas and Problems. Zhurnal issledovanij social'noj politiki. 2009; 7(3):313-326. (In Russ.)]
11. Arthur M.B., Rousseau M.R. The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era. Oxford University Press; 1996.
12. Hobfoll S.E. Stress, culture and community. The psychology and philosophy of stress. Plenum Press, New York; 1998.

Сведения об авторе

Матан Валерия Владимировна — старший преподаватель кафедры психологии кризисных и экстремальных ситуаций факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета.
E-mail: v.mathan@spbu.ru