

МОТИВАЦИОНЕН ПРОФИЛ НА ЗДРАВНА ОРГАНИЗАЦИЯ

Левтерова Б., Д. Димитрова

Public Health Faculty, Medical University, Plovdiv, Bulgaria

With recent publications providing insufficient research data focused on medical professionals' and managers' motivation in the health system in Bulgaria, the goal of the represented survey was to study the motivational profile of medical staff in a therapeutic department in one public hospital in Plovdiv. Methods and material: A pilot anonymous survey was carried on among all 40 professionals (physicians, nurses, health officers etc.) in a hospital department, using a structured questionnaire for evaluation of motivational determinants (values, needs and attitudes) as well as satisfaction levels. The study results provide detailed individual, group and comparative motivation profiles determined by the priority ranking of factors in 11 studied subject areas. Conclusions: the most significant determinants of motivation fall both into the areas of financial and nonfinancial rewards. Medical professionals' prioritize adequate financing and professional development before safety and working conditions. The study revealed significant differences between the studied professional groups and in comparison with similar studies in other countries revealing that further research would benefit human resource policies in the public healthcare system.

Key words: motivation, medical professionals, motivational profile.

УВОД

Мотивацията е многопластов процес с различни по своята същност и дълбочина проявления. Според експертната комисия по управление на човешките ресурси към Световната здравна организация мотивацията на медицинските професионалисти включва: "... Дейности, които мобилизират и мотивират хората и това им позволява да развиват и постигнат задоволство в и чрез работа, насочена към постигането на целите на здравната организация" (СЗО, 1989)

Въпреки засиления интерес не може да се говори за цялостно изясняване на мотивацията на служителите и мениджъри, особено за т.нар. "несъзнавана мотивация", на процеса на мотивиране, на подходите към проблема, на силната зависимост на мотивацията от ценностната система като отражение на културните предпочитания на човешките ресурси, както и на системата за мотивация в съвременната организация.

Мотивацията за работа определя количеството и качеството на трудовото изпълнение на отделните служители и е съществена предпоставка за ефективността на дадена организация. Чрез мотивацията на служителите се постига по-бързо и с по-малко ресурси положителен ефект в тяхната работа (1).

ЦЕЛ И ЗАДАЧИ

Address for correspondence:

Б. Левтерова, Катедра "ЗМИЗОМ", Факултет по обществено здраве, Медицински университет - Пловдив, бул. "В.Априлов" 15А
e-mail: boriana_levterova@abv.bg

Проведеното проучване имаше за цел да изследва мотивационния профил на медицинските професионалисти, работещи в едно терапевтично отделение на голямо публично лечебно заведение за болнична помощ. Така формулираната цел се постигна, чрез разрешаване на следните конкретно поставени задачи:

1. Определяне на мотивационните фактори (потребности, ценности, очаквания) и ранжиране на факторите по значимост
2. Изследване на нивото на удовлетвореност за всеки фактор и създаване и анализ на групов мотивационен профил
3. Взимане на конкретни решения и формулиране на дългосрочни управленски политики за мотивиране на персонала

МЕТОДИКА И МАТЕРИАЛ

Основните мотивационни фактори при медицинските професионалисти бяха изследвани посредством структурирано допитване по метода на пряка анонимна анкета. Анкетното проучване се извърши в периода 1.02.2011г. - 15.02.2011г. с 40 медицински професионалисти, персонал на терапевтично отделение.

По своя характер проучването е изчерпателно за изследвания персонал, но получените резултати и направените изводи не могат да бъдат обобщени за всички работещи в сферата на здравеопазването.

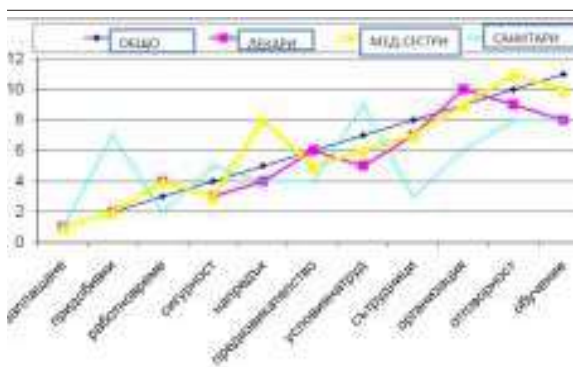
Използваният инструментариум съдържа 31 въпроса разделени в две направления: лична оценка за значимостта на професионални мотивационни фактори и степен на удовлетвореност на всеки един от тях.

Данните бяха обработени със статистически методи, графични и таблични анализи с помощта на специализиран софтуерен продукт SPSS 17 и MS Office Excel 2003.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Повечето отговорили са жени (67,5%), което се дължи на по-големия брой жени работещи в болниците. По-голяма част от участниците за семейни и в активна трудова възраст (30-40 години). В почти еднаква степен са представени двете професионални групи (лекари и медицински сестри), в по-голяма част с трудов стаж в организацията между 5 и 10 години. Анализът на структурната характеристика на участвалите медицински професионалисти е представен на табл. 1. Анализът на моментното състояние на мотивираността в изследвания колектив включваше ранжиране по степен на значимост на основни мотивационни фактори за работа на изследваните лица.

Специфичното ранжиране на изследваните потребности формира профила на приоритетите на служителите и определя поведението на мениджъра. Ранжирането на мотивационни фактори по професионални групи (лекари, медицински сестри и санитарни) в графичен вид е показано на фиг. 1.



Фиг. 1 Профил на приоритетност на мотивационните фактори по професионални групи

В групата на лекарите основни мотиватори са заплащане, допълнителни придобивки, последвани от сигурност на работното място и възможността за професионален напредък. При сестрите трето място заема сигурността, следвана от характера на работното време. Профилите при двете основни професионални групи – лекари и сестри съвпада по отношение на най-значимите фактори и значително се различава от този на санитарите. Съвпадението позволява постигане на съгласуваност и групова кохерентност в изследвана организация. Мотивационният профил на персонала в организацията представлява обобщена картина, която отразява степента на неговата мотивираност под въздействието на комплекса от мотивационни фактори, които са били използвани. Проведеното проучване показва отношението и оценката на заетите лица към значимостта на мотивационни-

те фактори, както и към равнището на удовлетвореност на потребностите им според изследваните мотивационните фактори. Общият мотивационен профил показва висока неудовлетвореност предимно в зоната на фактори с най-висока значимост - доходите (заплащане), условията на труд и възможностите за професионално развитие.

Табл. 1 Разпределение на изследваните медицински професионалисти

Характеристика	Общо N=40
Пол (в %)	
Мъже	32,2
Жени	67,5
Възраст	
под 30 год.	5,0
31-40г.	72,5
41-50г.	15,0
Над 50г.	7,5
Семейно положение	
Несемеен(а)	35
Семеен (а)	65
Степен на образование	
Магистър	45
Бакалавър	37,5
Друго	17,5
Професия	
Лекар	40
Медицинска сестра	45
Санитар	10
Друго	5
Общ трудов стаж	
Под 1г.	-
1-3г.	-
3-5г.	7,5
5-10г.	50,0
10-20г.	20,0
Над 20г.	22,5

В изследваната здравна организация съществува масово недоволство от размера на получаваното възнаграждение и социални придобивки. Необходимо е да се посочи, че тук не става дума само за размера на възнагражденията, а за мотивиращия им ефект върху изпъл-

нението на работата. Размерът на възнагражденията безспорно е важен, особено когато те не са достатъчни, за да осигурят подходящ стандарт на живот. Увеличаването на заплащането, обаче, няма да постигне желаните мотивационни цели и влияние върху извършването на работата, ако не се възприема като справедливо и че се получава за точно определени усилия и резултати от работата. Наблюдава се нарушена връзка между резултатите от труда и възнаграждението. Основният проблем при ниската мотивация от заплащането не е толкова в размера му, който е фиксиран и ограничен в определени граници, а във възприемането му като справедливо разпределено. Ако служителите възприемат, че заплащането справедливо отразява усилията и изпълнението им, тогава мотивацията им в този аспект би нараснала.



Фиг.2 Мотивационни профили на различни професионални групи

Мотивационният профил на лекарите се доближава в голяма степен до общия мотивационен профил за цялото отделение, като показва по-висока степен на удовлетвореност в зоната на висок приоритет (фиг.2). Най-висока степен на неудовлетвореност при медицинските сестри има по-отношение на доходите и възможността за професионално развитие, което обуславя е ниската обща удовлетвореност на тази група.

Специфичен профил беше получен за санитарите, като се установи отсъствие на влияние на някои фактори и съответстващи на това отговори „не мога да определя“ за мотиватори като „възможности за развитие“ и „интересна и стимулираща работа“, което се обуславя от обективните характеристики на труда и работното място в организацията.

Разработване на управленски решения и мотивационна програма (план за действие) за подобряване на мотивационния профил на персонала трябва да включва

тези мотивационни фактори, които се намират в областта на висок приоритет или чието повлияване може да доведе до значимо нарастване на удовлетвореността. Прави впечатление наличието на значими „области на неопределеност“ на графиката, което изисква допълнително проучване и представлява своеобразен „резерв“ за нарастване на удовлетвореността при ефективни програми за въздействие.

ИЗВОДИ

Получените резултати от проведеното проучване показват значителни различия в приоритетите на трудовата мотивация за медицинските професионалисти в разглежданото терапевтично отделение и тези установени в други страни (8).

Мотивацията при здравните работници в изследваното терапевтично отделение се влияе от финансови и нефинансови стимули. Основни мотивиращи фактори в работата на здравните професионалисти са нужда от адекватно на професията материално възнаграждение, следвани от възможност за професионално развитие, здравословни и безопасни условия на труд и възможност за обучение (квалификация).

Усъвършенстването на мотивацията на персонала от една страна изисква значителни финансови средства, а от друга трябва да се имат предвид различията в значимостта на някои от мотиваторите в различните професионални групи.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Донъли Д. Х., Д. Л. Гибсън, Д. М. Иванчевич., Основи на мениджмънта. С., 1997
2. Илиев Й., Мотивация на персонала. С., 1993.
3. Лекционен курс, Димитрова Д. Мотивация на персонала, МУ Пловдив, ФОЗ, 2010
4. Паунов М., Организационна култура, С, 1996 г.
5. Паунов М., Организационно поведение, С, 1997 г.
6. Cole G. A., Organizational Behavior /Theory & Practice/. L., 1995
7. Mullins L., Management and Organizational Behavior, 1993
8. Lambrou et al., Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. Human Resources for Health 2010, 8:26