

ВЛИЯНИЕ НА МОТИВАЦИОННИ ФАКТОРИ ВЪРХУ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ ДЕЙНОСТТА ПРИ ЛЕКАРИ

Цветкова, С.¹, П. Христова¹, М. Карчева², С. Милева³

¹ Катедра „Социална и превантивна медицина, медицинска статистика, педагогика и психология“, МУ-Плевен, България, ² Катедра „Инфекциозни болести, епидемиология, паразитология и тропическа медицина“, МУ-Плевен, България, ³ Факултет по обществено здраве, МУ-Плевен, България

РЕЗЮМЕ

Проучването на мотивационната сфера е все по-притегателна област за изследване в контекста на съвременните изисквания на мениджмънта. За съжаление, проучванията в тази насока в здравеопазвателната система са недостатъчни и спорадични. Материалът цели да се открият взаимовръзките между мотивационните фактори и удовлетвореността от полагания труд при лекари от специалностите: психиатрия, неврология и обща медицина. В анкетно проучване са обхванати 75 лекари. Коментарите и анализите са върху резултатите от свободно структурирана анкета с 21 айтема. За обработка на данните са използвани MS Excel и StatGrafics. Проучването доказва наличие на различия между трите целеви групи, което позволява извеждането на изводи, насочени към практиката. Един от наложените се изводи определя като водещи мотивационните фактори: повишаването на заплатата, условията на труд и потребността от по-големи правомощия и за трите групи анкетираните лица, но с различна степен на влияние върху удовлетвореността от дейността.

Ключови думи: мотивация, мотивационни фактори, удовлетвореност от дейността

SUMMARY

The research of the motivational sphere is increasingly more attractive field for studies in the context of contemporary management requirements. Unfortunately, researches along this line in the health care system are insufficient and sporadic. This paper aims to define the interrelations between the motivational factors and the satisfaction from the work done by doctors of medicine from the following specialties: psychiatry, neurology and general medicine. 75 doctors were included in the survey. The comments and analyses are based on the results from a freely structured survey with 21 items. MS Excel and StatGrafics were used to process the data. The survey proved difference between the three target groups, which allows making conclusions directed towards practice. One of the established conclusions determines the motivational factors (pay rise, work conditions and the need of greater power) for the three inquired groups but with different extent of influence on work satisfaction.

Key words: motivation, motivational factors, work satisfaction

УВОД

В структурата на личността потребностно-мотивационният блок заема съществено място (2,5,15). Мотивите, заедно с условията на стимулиране, се разглеждат като най-важните детерминанти на човешкото поведение

(17,19). Изследванията на В. Фигер (18) не доказват категорично разграничаване на имплицитната (скрита) от експлицитната (явна) мотивация, на имплицитните от експлицитните мотиви. Резултатите потвърждават предположенията, че при експлицитната и имплицитната мотивация не става въпрос за две разделени и самостоятелни феноменални сфери, а за взаимосвързани една с друга.

Част от мотивите в теорията се интерпретират като личностни диспозиции, които оказват влияние върху взимане на решения, касаещи отношенията, поведението, дейностите (3,16). В този ракурс вътрешната моти-

Address for correspondence:

S. Tsvetkova, Department of Social and preventive medicine, medical statistics, pedagogy and psychology, Medical University-Pleven, Bulgaria, I, St. Kl. Ohridsky Str., 5800 Pleven, Bulgaria, e-mail: scvetkova@mu-pleven.bg

вация обхваща ендегенни психични фактори, които са резултат от генетична предразположеност, възпитание, обучение, ценностни приоритети, степен на съзряване на личността, интуиция, способности, натрупан житейски опит (3,10). Свързва се с демонстриране на лична отговорност; свобода в избора на целите, стратегиите за тяхното постигане; предпочитанията към едни мотиви, за сметка на други; рационално използване на знанията, уменията и способностите. Вътрешната мотивационна сфера се определя като относително стабилна и очертава устойчивите параметри на личността (1,2,11). Според В. Магун (по 4), колкото по-силна потребността, толкова по-голямо удовлетворение изпитва човек, удовлетворявайки тази потребност.

Мотивационните теории се обединяват около въпроса: Какво подтиква, подбужда или стимулира човека в избора му на конкретно поведение. Генерират се съдържателни, процесуални и теории за поддръжка (5,6). Тези три основни подхода към теориите за мотивацията, взети в съвкупност осигуряват набор от ефикасни средства за мотивиране на служителите (8). Трудовото поведение се определя от вътрешните нагласи, ценности, насочеността на личността и трудовата активност (4,5,9). У. Милър и С. Ролник (7) разглеждат мотивацията като междulichностен процес, като продукт от взаимодействието между хората.

Проучването на мотивационната сфера е все по-притегателна област за изследване в контекста на съвременните изисквания на мениджмънта (3,15). За съжаление, проучванията в тази насока в здравеопазната система са недостатъчни и спорадични.

Целта на материала е да се открият взаимовръзките между мотивационните фактори и удовлетвореността от полагания труд при медици от специалностите: психиатрия, неврология и обща медицина.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

В анкетно проучване са обхванати 75 лекари от специалностите: психиатрия, неврология и обща медицина в регион Централна Северна България. Коментарите и анализите са върху резултатите от свободно структурирана анкета с 21 айтема. За обработка на данните са използвани MSExcel и StatGrafics.

РЕЗУЛТАТИ

В табл.1 са представени резултатите от въпроси, касаещи удовлетвореността от работата на трите групи анкетирувани лекари. Както показват резултатите и трите групи лекари са отчасти доволни от условията на труд и отчасти доволни от заплащането. Преобладава мнението, че всички лекари са натоварени с излишни дейности, излизайки извън обсега им на професионалните задължения. И в трите групи специалисти преобладава чувството на безразличие към работата. Възможности-

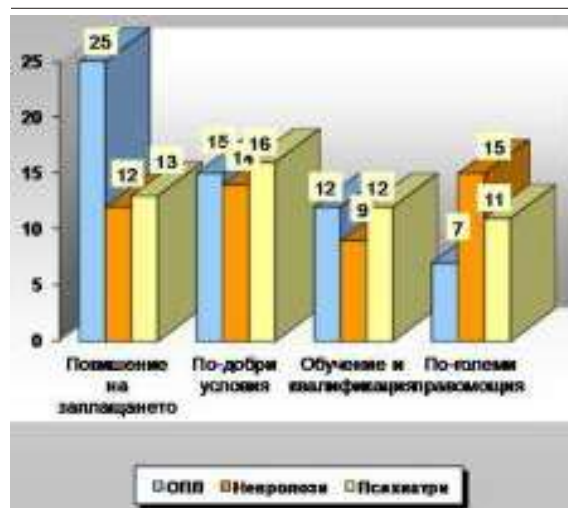
те за професионално развитие са реални отчасти, т.е. съществуват известни пречки за това. Въпреки възможността за професионално развитие, желание за такова почти не се посочва.

Основните мотивиращи фактори са посочени на фиг.1. Основни мотивиращи фактори са повишаване на заплащането, подобряване условията на труд, според трите групи специалисти.

Данни за това как средата влияе на работния процес са представени в табл.2. Лекарите имат свобода за вземане на решения – над 60%. По-голямата част от лекарите си взаимодействат по време на работа – над 80%. Конфликтите на работното място са неизбежни. Едва 10% от невролозите не съобщават за такива. Основните фактори повлияващи нежеланието за повишаване на квалификацията са липсата на време и липсата на средства.

ДИСКУСИЯ

Резултатите от проведеното анкетно проучване поставят въпроса за удовлетвореността от извършваната дейност като важен елемент за идентификацията на мотивираното трудово поведение (10,12). Ранжирани, мотивиращите фактори при трите групи медици се подреждат както следва (фиг. №1):



Фиг.1. Водещи мотивационни фактори при анкетираните (брой лица)

Повишаване на заплащането: при 100% от общопрактикуващите лекари, при 52% от психиатрите и при 48% от невролозите. По-добри условия: при 64% от психиатрите, при 60% от общопрактикуващите лекари, при 56% от невролозите. Обучение и квалификация: при 48% от общопрактикуващите лекари и психиатрите, при 36% от невролозите. При невролозите (60%) се явява водещ мотивационен фактор предоставяне на по-големи правомощия, докато при невролозите този фактор е на четвърто място (посочен от 40%), при психиатрите факторът е на шесто място (посочен от 28%).

Табл.1 Резултати от проучване удовлетвореността на лекарите

Въпроси, свързани с удовлетвореността	Варианти на отговори	Общопрактикуващи лекари /ОПЛ/		Невролози		Психиатри	
		брой	%	брой	%	брой	%
Удовлетвореност от условията на труд	• да, напълно	8	32	6	24	3	12
	• отчасти	10	40	14	56	17	68
	• не	7	28	5	20	5	20
Удовлетвореност от заплащане	• да, напълно	3	12	4	16	3	12
	• отчасти	14	56	8	32	11	44
	• не	8	32	13	52	11	44
Натовареност с излишни дейности	• да, винаги	5	20	7	28	7	28
	• понякога	18	72	16	64	15	60
	• никога	2	8	2	8	3	12
С какво чувство се мисли за работа	• с удоволствие	5	20	7	28	4	16
	• с безразличие	7	28	9	36	8	32
	• с напрежение	3	12	5	20	6	24
	• с нежелание	8	32	4	16	3	12
	• стресира ме	2	8	-	-	4	16
Възможност за професионално развитие	• да	6	24	1	4	7	28
	• отчасти	18	72	11	44	18	72
	• не	1	4	13	52		
Усъвършенстване на професионални компетентности	• категорично, не	1	4	4	16	2	8
	• по-скоро не	12	48	11	44	11	44
	• по-скоро да	9	36	7	28	7	28
	• категорично, да	3	12	3	12	5	20

Останалите мотиватори при общопрактикуващите лекари се подреждат по ранг на значимост: усъвършенстване на професионалните умения (44%), признание (28%), по-големи правомощия (28%), повишение (20%). При невролозите: признание (40%), обучение и квалификация (36%), повишение (32%), усъвършенстване на професионалните умения (28%). При психиатрите: по-големи правомощия (44%), усъвършенстване (40%), признание (28%), повишение (20%).

Очевидно, съществуват известни различия между отделните групи по отношение приоритетите, които специалистите определят в кръга от допълнителните мотиватори за повишаване ефективността и удовлетвореността от дейността. От кростабулационния анализ на резултатите от проведената анкета се установи:

- Само 8% от лекарите, които напълно са удовлетворени от условията на работното място, в същата степен са удовлетворени от получаваното възнаграждение, отчасти – 13% и само 1% не са удовлетворени. 30%, отчасти удовлетворени от

условията на труд, по същия начин определят и възнаграждението си. От тях неудовлетворени от заплащането са 23%. Неудовлетворените от условията на труд и от възнаграждението си са 19% ($\chi^2=27.39$, $p=0.000$; Pearson= 0.49).

- Лекарите, които винаги са свободни да вземат самостоятелни решения понякога (44%) и много рядко (54%) се сблъскват с напрежение и конфликти на работното място. Докато 75% от всички анкетираните, които споделят, че понякога имат възможност да решават самостоятелно, се сблъскват спорадично с напрежение и конфликтни ситуации. Само 7% от анкетираните не взимат самостоятелни решения в работата си ($\chi^2=23.72$, $p=0.0001$)
- На всички лица с трудов стаж до 5 г. понякога им се поставят задачи, извън основните им задължения. 22% от лекарите с трудов стаж от 5 до 10 г. споделят, че винаги и 59% понякога се занимават с излишни дейности. 32% от лицата с трудов стаж

над 10 г. са отговорили с “да, винаги” и 59% с “понякога”. Данните показват, че значителна част от медиците са ангажирани допълнително, извън основната дейност.

извършваната дейност варира: задоволително при 11 лица (15%), добро при 45 (60%) и много добро при 19 (25%). Не се регистрират слаби и отлични самооценки. Медиците, които определят работата

Табл.2 Резултати от проучване влиянието на работна среда

Въпроси, свързани с удовлетвореността	Варианти на отговори	Общопрактикуващи лекари /ОПЛ/		Невролози		Психиатри	
		брой	%	брой	%	брой	%
Възможност за вземане на самостоятелни решения	• да	18	72	15	60	17	68
	• понякога	6	24	7	28	7	28
	• никога	1	4	3	12	1	4
Съдействие от колеги	• да	17	68	21	84	22	88
	• понякога	7	28	4	16	3	12
	• никога	1	4	-	-	-	-
Конфликти на работното място	• да	12	48	3	12	15	60
	• понякога	13	52	12	48	10	40
	• никога	-	-	10	40	-	-
Какво възпрепятства повишаване на квалификацията	• липса на време	14	56	8	32	8	32
	• липса на средства	9	36	9	36	13	52
	• неразбиране от ръководството	2	8	8	32	4	16

- Съществува зависимост между удовлетвореността от заплащането на труда и възможността за смяна на работата при $\chi^2=9.81$, $p=0.04$. Общо 22 (29%) от лицата, които са насочени безусловно към промяна, са отчасти и категорично недоволни от заплащането. Други 32 лица (43%) обмислят възможността за смяна на местоработата и 21 (28%) лица не са склонни към промяна на средата.
- Съществува зависимост между удовлетвореността от работното място и възможността за смяна на местоработата при $\chi^2=12.48$, $p=0.01$. 76% (от общо 41) от лекарите, които отчасти са удовлетворени от условията на труд са решени или обмислят възможността за промяна.
- Само 1% от лекарите са категорични, че имат възможност да се развият на работното си място. Общо 24 лица (32%) са споделили, че отчасти имат такава възможност, но за 9 препятствие се явява липсата на време, за 9 – липсата на средства и за 6 – неразбиране от страна на ръководството. Общо 50 лекари (67%) доверяват, че нямат възможност за професионално развитие и израстване, като позоваванията са отново върху изброените причини /доминират: липса време и липса на средства/ ($\chi^2=5.72$, $p=0.2$).
- Съществува взаимовръзка между самооцененото качество на работата и влиянието, което оказва работата върху личния живот на лекарите ($\chi^2=27.15$, $p=0.0001$). Самооценката на качеството на

си като добра, споделят, че професионалните ангажименти не влияят върху личния живот (36%), а 42% от тях предпочитат работата за сметка личния живот. 53% от онези, които оценяват работата си като много добра, са заявили, че работата и личния им живот взаимно се допълват. Едва 14 лекари (19%) споделят, че отделят по-голямо внимание на личния си живот.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Докато за някои дейности мотивацията за успех е второстепенна по отношение на резултатите от дейността, в здравеопазването тя е фактор определящ възможностите за ефективна професионална реализация (12,13,14).

Върху удовлетвореността от дейността при анкетираните лекари оказват влияние мотивационни фактори, генерализирани в групи:

1. Интринсивна/имплицитна, свързана с диспозиционни характеристики на личността. Причисляват се: отношение към работата, самооценка на качеството на положения труд, самоактуализация и самоусъвършенстване, флексабилност на социалните роли, признание, умения за поддържане на интерперсонални отношения.
2. Екстринсивна/експлицитна, свързана с условията на труд, възнаграждението, позиция в организацията, обема и качеството на основните и допълнител-

ните задължения, екипните интеракции, динамика в кариерното развитие.

За повишаване мотивираността при лекарите се налага: увеличаване на регулативните стандарти за консултативна и медико-диагностична дейност, което предотвратява обременяване с допълнителни, често негативно възприемани ангажименти, от тук – осигуряване на професионално самочувствие и удовлетворение от полагания труд; въвеждане на единна система за облекчаване натовареността, организационна обезпеченост на трудовите задължения и форми за стимулиране на инициативите за допълнителна квалификация и усъвършенстване.

КНИГОПИС

1. Андреева Г., Социална психология. Христоматия. Дилок, С., 2001.
2. Бардов И., Психологически възгледи за личността. Кота, С., 2001, 121-124.
3. Джонев С., Социална психология. Софи Р. С. 1996, 2, 241-247.
4. Ильин Е. П., Мотивация и мотивы. Питер, 2006, 46-62.
5. Крылов А., Психология. Проспект, М., 2004., 589-595.
6. Маслоу Е., Мотивация и личност, С., 2001.
7. Милър У., С. Ролник, Мотивационно интервюиране, ЛИК, С., 2010.
8. Паунов М., Трудова мотивация, С., 2009.
9. Цветкова С., Анализ на открити корелационни зависимости при проучване на мотивационната сфера у студенти. Сборник. Национален конгрес по психология. Изток – Запад, С., 2008, 345-352.
10. Цветкова С., П. Христова., Влияние на ендогенни фактори върху мотивацията за постижение при работещи студенти. Сборник. Национален конгрес по психология. Изток – Запад, С., 2008, 353-358.
11. Цветкова С., Влияние на когнитивните предпоставки за успех върху мотивацията за постижение и самооценката при студенти, Сборник. НСА, С., 2008.
12. Цветкова С., Мотивацията за постижение при студенти в контекста на поведенческия избор. Сборник. Юбилейна научна сесия. НВУ, 2008, 497-503
13. Цветкова С., П. Христова, Мотивацията за успех като диспозиция на личността при студенти и лица, работещи в сферата на социалните услуги, Сборник Юбилейна научна конференция, ФОЗ, МУ Плевен, 2010
14. Цветкова С., SWOT-анализ на мотивацията за постижение. Приложна психология и социална практика. Черноризец Храбър, В., 2009, 302-313.
15. Файзулаев А., Мотивационная саморегуляция личности, Ташкент, 1987.
16. Baron R., D. Byrne, B. Johnson., Exploring Social Psychology. Allyn and Bacon, NY, 2003.
17. Bischof N., Überlegungen zur Architektur der Motivation, B., 2001.
18. Figner B. & Grasmhck, Entwicklung eines computergestützten Fragebogens zur Erhebung von Motivkennwerten. Lizentiatsarbeit. Zürich: Psychologisches Institut der Universität, 1999.
19. Franken R., Human motivation. Wadsworth/Tompson learning, 2002, 248-251.