

DOI 10.25588/CSPU.2019.11.34.017

УДК 159.922.62

ББК 88.8

С. В. Мерзлякова¹, Н. В. Кулигина²

¹ORCID № 0000-0003-4707-4886

Доцент, кандидат психологических наук, профессор кафедры общей и когнитивной психологии, Астраханский государственный университет,
г. Астрахань, Российская Федерация.

E-mail: svetym@yandex.ru

²ORCID № 0000-0003-4707-4886

Старшая медицинская сестра Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии г. Астрахань, аспирант кафедры общей и когнитивной психологии Астраханского государственного университета, г. Астрахань, Российская Федерация.

E-mail: kuligina_nv@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Аннотация

Введение. Изучение связи мотивации и удовлетворенности трудом медицинских работников, научное обоснование путей оптимизации социально-психологических условий профессиональной деятельности медицинского персонала Федеральных центров высоких медицинских технологий кардиохирургического профиля является весьма актуальным и социально значимым. Удовлетворенность трудом непосредственно отражается на производительности и качестве медицинской помощи. Трудовая мотивация рассматривается как фактор формирования удовлетворенности в профессиональной деятельности у врачебного и среднего медицинского персонала.

Материалы и методы. Использовался теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы, методики психологической диагностики («Двухфакторный профиль Ф. Герцберга», «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана,

«Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», разработанная Т. Л. Бадоевым), методы математико-статистической обработки данных.

Результаты. В результате эмпирического исследования установлено, что степень удовлетворенности трудом более высоко оценивает средний медицинский персонал по сравнению с врачами. С помощью корреляционного анализа выявлена связь между удовлетворенностью трудом и мотивацией профессиональной деятельности у медицинских работников. Внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, мотивирующие факторы (только у среднего медицинского персонала) способствуют повышению удовлетворенности трудом у сотрудников. Снижают удовлетворенность трудом по отдельным факторам у врачей внешняя отрицательная мотивация, у среднего медицинского персонала — гигиенические факторы.

Обсуждение. Выявленные факторы, определяющие удовлетворенность трудом, позволят руководителям различных уровней управления дифференцированно подходить к разработке и реализации мотивационной политики в сфере здравоохранения.

Заключение. Впервые выявлена связь мотивации и удовлетворенности трудом у врачебного и среднего медицинского персонала Федерального центра высоких медицинских технологий кардиохирургического профиля. Результаты эмпирического исследования роли мотивации в формировании удовлетворенности трудом у медицинских работников могут служить действенным инструментом повышения качества и эффективности работы в медицинской организации. При разработке и внедрении комплексной программы мотивации медицинского персонала следует учитывать профессиональную принадлежность (врачи, средний медицинский персонал), индивидуально-психологические особенности каждого сотрудника, его личностные качества и мотивационную структуру.

Ключевые слова: трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, врачебный персонал, средний медицинский персонал.

Основные положения:

- развитие внутренней мотивации у медицинского персонала способствует формированию удовлетворенности трудом и составляющих ее факторов;
- внешняя положительная мотивация в большей степени оказывает влияние на удовлетворенность трудом у среднего медицинского персонала по сравнению с врачами;
- у врачебного персонала при внешней отрицательной мотивации снижается удовлетворенность возможностью повышения квалификации;
- у среднего медицинского персонала при значимости мотивирующих факторов в работе повышается удовлетворенность престижностью профессии;
- удовлетворенность престижностью профессии снижается при актуализации гигиенических факторов у среднего медицинского персонала.

1 Введение (Introduction)

В настоящее время приоритетным направлением в кадровой политике сферы здравоохранения РФ является развитие системы управления человеческими ресурсами, основанной на наращивании человеческого и социального капитала, которые позволят обеспечить медицинские организации персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи повышения качества и доступности медицинской помощи населению. На производительность и качество работы оказывает влияние удовлетворенность трудом у медицинского персонала.

Marji Tania Issa Eid раскрывает основные факторы, определяющие удовлетворенность работой медицинского персонала в Иорданских больницах [1]. Результаты эмпирического исследования показали, что финансовые стимулы важны, но основополагающее значение для повышения мотивации работников здравоохранения имеют нефинансовые факторы. Основными факторами удовлетворенности работой являются удовлетворенность признанием, удовлетворенность внешними вознаграждениями, удовлетворенность возможностями взаимодействия, удовлетворенность

профессиональными возможностями. В исследовании удовлетворенности условиями труда медицинскими работниками акушерско-гинекологической службы, проведенным А. Ю. Давыдовым, Г. Б. Артемьевой, О. А. Нигибным, установлено, что в целом сотрудники удовлетворены условиями труда (83,3 %), высоко оценивают морально-психологический климат в коллективе, организационные коммуникации, взаимодействие с пациентами [2]. При этом отмечается большой объем работы с медицинскими документами, отсутствие возможности профессионального роста, невысокий уровень заработной платы. С целью облегчения трудовой деятельности авторами предлагается улучшить информационное обеспечение персонала современными средствами (единая информационная система, электронные медицинские карты и т. д.), перейти на оптимальный электронный документооборот, создать комфортные условия труда, ввести эффективный контракт. В исследовании Е. В. Руженской, В. И. Руженского установлена зависимость психологических пока-

зателей эффективности труда от степени удовлетворенности трудом медицинского персонала (организаторы здравоохранения, врачи, средний медицинский персонал) Ивановской, Владимирской, Ярославской и Рязанской областей Центральной России [3].

В исследовании Cristina Augusto, Inês Rocha, António Luís Carvalho, Cristina Barroso Pinto подчеркивается, что удовлетворенность работой оказывает влияние на качество и безопасность медицинской помощи, удовлетворенность пациентов и факторы благополучия медсестер [4]. В результате социологического исследования, проведенного Г. Б. Кацовой, Л. В. Поповой, М. К. Дмитриевой, Н. П. Малеевой, выявлены основные факторы, которые снижают профессиональную удовлетворенность главных и старших медицинских сестер: заработанная плата, неудовлетворенность жилищными условиями, сверхурочные работы, использование работников не по специальности [5]. Д. В. Карась, Я. В. Данильченко, Д. В. Крючков, Е. А. Морозова, Г. В. Артамонова утверждают, что удовлетворенность сотрудников мотивационной

политикой при внедрении, поддержании и совершенствовании системы менеджмента качества (Требования ISO 9001:2015) в медицинской организации повышается в результате исполнения обязательств в отношении персонала [6]. Структура мотивационных предпочтений на протяжении 2012–2017 гг. практически не изменилась: стимулы материально-финансового плана (заработная плата, премии) обладают ведущей мотивирующей значимостью, чуть менее важными являются благоприятные отношения в коллективе, возможность самореализации (мотив удовлетворения научного интереса, продвижение по карьерной лестнице) и повышение квалификации. Исследователи обращают внимание на зависимость интегральной оценки фактора мотивации труда от профессиональной группы. Прирост оценок на уровне статистической значимости наблюдается у среднего медицинского и административно-управленческого персонала, но отсутствует в группе врачей.

Следует отметить, что недостаточно теоретико-эмпирических исследований, направленных на изучение мотивации как фактора

формирования удовлетворенности трудом у врачебного и среднего медицинского персонала Федеральных центров высоких медицинских технологий.

Цель исследования — трудовой деятельности и удовлетворенности трудом у врачебного и среднего медицинского персонала.

Задачи исследования:

1) провести сравнительный анализ степени выраженности удовлетворенности трудом и составляющих ее факторов между врачами и средним медицинским персоналом;

2) исследовать связь удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности у врачей;

3) выявить связь удовлетворенности трудом и мотивации профессиональной деятельности у среднего медицинского персонала.

Гипотеза исследования состояла в предположении о том, что существует взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и мотивацией профессиональной деятельности:

1) внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, мотивирующие факторы способствуют повышению удовле-

творённости трудом у медицинского персонала;

2) внешняя отрицательная мотивация, гигиенические факторы снижают удовлетворённость трудом медицинских работников.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

Для достижения цели и решения поставленных задач использовались методики психологической диагностики («Двухфакторный профиль Ф. Герцберга», «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана, «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», разработанная Т. Л. Бадоевым), методы статистической обработки данных с использованием лицензионной программы IBM SPSS Statistics 21.

Исследование проводилось на базе ФГБУ «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» (г. Астрахань), в котором приняли участие 303 сотрудника. Из них 106 человек (35 %) — врачи и 197 человек (65 %) — средний медицинский персонал.

3 Результаты (Results)

На первом этапе нашего исследования с помощью методики Т. Л. Бадоева «Диагностика струк-

туры мотивов трудовой деятельности» респонденты оценили по семибальной шкале свое отношение к различным факторам, определяющим удовлетворенность профессиональной деятельностью. В результате вычисления непараметрического критерия Манна-Уитни мы оценили достоверность различий в удовлетворенности трудом и составляющих ее факторов между врачами и средним медицинским персоналом. Различия на уровне статистической значимости обнаружены для обобщенного показателя удовлетворённости трудом (значение критерия $U = 6717,5$ при уровне значимости $p < 0,001$) и составляющих ее факторов: организация труда ($U = 7522$ при $p < 0,001$), санитарно-гигиенические условия ($U = 9470$ при $p = 0,021$), размер заработной платы ($U = 7080,5$ при $p < 0,001$), возможность повышения квалификации ($U = 7292$ при $p < 0,001$), отношение администрации к труду, отдыху и быту работников ($U = 5624,5$ при $p < 0,001$), взаимоотношения с коллегами ($U = 7339$ при $p < 0,001$), потребность в общении и коллективной деятельности ($U = 7444$ при $p < 0,001$), потребность в реализации индивидуальных особенностей

($U = 8782$ при $p = 0,014$), возможность творчества в процессе работы ($U = 8660$ при $p = 0,009$), удовлетворенность работой в целом ($U = 7735$ при $p < 0,001$). Анализ значений медиан свидетельствует о том, что у среднего медицинского пер-

сонала наблюдаются более высокие значения в оценке вышеперечисленных факторов, определяющих удовлетворенность профессиональной деятельностью, по сравнению с врачами (рисунок 1).

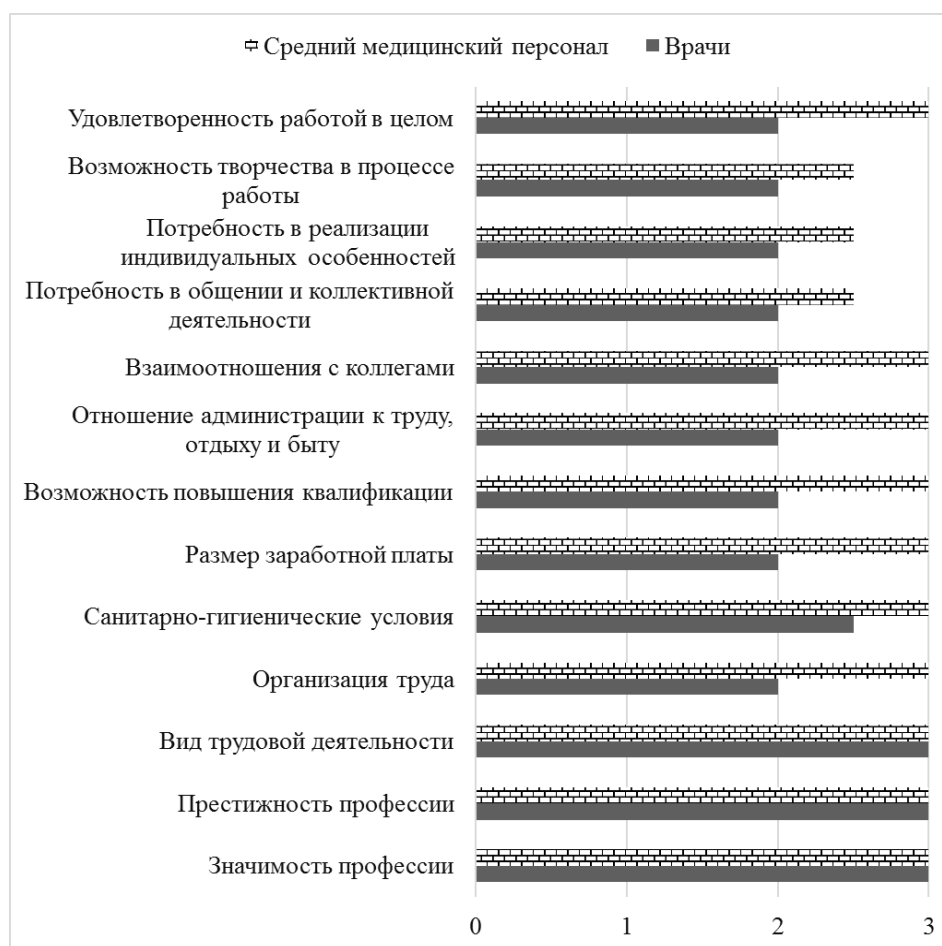


Рисунок 1 — Сравнительный анализ различий в факторах, определяющих удовлетворенность профессиональной деятельностью, между врачами и средним медицинским персоналом, значение медиан

Figure 1 — Comparative analysis of differences in the factors determining professional satisfaction between medical and nursing personnel, the value of medians

В группе врачебного персонала на уровне статистической значимости обнаружена взаимосвязь внутренней мотивации с удовлетворенностью профессиональной деятельностью (коэффициент ранговой корреляции Спирмена $r_s = 0,453$ при $p < 0,001$) и такими факторами, как значимость профессии ($r_s = 0,422$ при $p < 0,001$), престижность профессии ($r_s = 0,46$ при $p < 0,001$), вид трудовой деятельности ($r_s = 0,407$ при $p < 0,001$), организация труда ($r_s = 0,28$ при $p = 0,006$), санитарно-гигиенические условия ($r_s = 0,293$ при $p = 0,004$), размер заработной платы ($r_s = 0,289$ при $p = 0,005$), возможность повышения квалификации ($r_s = 0,312$ при $p = 0,002$), взаимоотношения с коллегами ($r_s = 0,261$ при $p = 0,011$), потребность в общении и коллективной деятельности ($r_s = 0,282$ при $p = 0,006$), потребность в реализации индивидуальных особенностей ($r_s = 0,376$ при $p < 0,001$), возможность творчества в процессе работы ($r_s = 0,319$ при $p = 0,002$), удовлетворенность работой в целом ($r_s = 0,34$ при $p = 0,001$). Положительный коэффициент линейной корреляции Пир-

сона ($r = 0,213$ при $p = 0,041$) означает, что внешняя положительная мотивация способствует формированию удовлетворенности профессиональной деятельностью у врачей. Внешняя отрицательная мотивация отрицательно коррелирует с таким фактором удовлетворенности трудом, как возможность повышения квалификации ($r_s = -0,314$ при $p = 0,002$).

В группе среднего медицинского персонала внутренняя мотивация положительно коррелирует на уровне статистической значимости с удовлетворенностью профессиональной деятельностью ($r_s = 0,255$ при $p = 0,001$) и такими ее факторами, как значимость профессии ($r_s = 0,214$ при $p = 0,004$), престижность профессии ($r_s = 0,208$ при $p = 0,005$), вид трудовой деятельности ($r_s = 0,235$ при $p = 0,001$), санитарно-гигиенические условия ($r_s = 0,208$ при $p = 0,005$), размер заработной платы ($r_s = 0,183$ при $p = 0,013$), возможность повышения квалификации ($r_s = 0,292$ при $p < 0,001$), отношение администрации к труду, отдыху и быту работников ($r_s = 0,173$ при $p = 0,019$), взаимоотношения с коллегами

($r_s = 0,22$ при $p = 0,003$), потребность в реализации индивидуальных особенностей ($r_s = 0,161$ при $p = 0,029$), возможность творчества в процессе работы ($r_s = 0,145$ при $p = 0,05$), удовлетворенность работой в целом ($r_s = 0,206$ при $p = 0,005$). При высоких показателях внешней положительной мотивации у среднего медицинского персонала повышается удовлетворенность профессиональной деятельностью ($r_s = 0,156$ при $p = 0,035$), а также размером заработной платы ($r_s = 0,149$ при $p = 0,044$), взаимоотношениями с коллегами ($r_s = 0,149$ при $p = 0,045$). Фактор престижность профессии положительно коррелирует с мотивирующими факторами ($r_s = 0,191$ при $p = 0,01$), отрицательно – с гигиеническими факторами ($r_s = -0,187$ при $p = 0,011$).

4 Обсуждение (Discussion)

В результате эмпирического исследования, нацеленного на выявление связи удовлетворенности трудом и составляющих ее факторов с мотивацией профессиональной деятельности у медицинского персонала Федерального центра высоких медицинских технологий

кардиохирургического профиля, можно сделать следующие выводы.

1. В показателях удовлетворенности трудом и составляющих ее факторов выявлены достоверные различия между врачами и средним медицинским персоналом. Средний медицинский персонал оценивают свое отношение как «очень удовлетворен» (+3 балла) по таким факторам, как организация труда, санитарно-гигиенические условия, размер заработной платы, возможность повышения квалификации, отношение администрации к труду, отдыху и быту работников, взаимоотношения с коллегами, потребность в общении и коллективной деятельности, потребность в реализации индивидуальных особенностей, возможность творчества в процессе работы, удовлетворенность работой в целом. Врачи по вышеперечисленным факторам дают оценки «в основном удовлетворен» (+2).

2. Чем выше у врачей развита внутренняя мотивация, тем в большей степени проявляется удовлетворенность трудом и составляющих ее факторов. Внешняя положительная мотивацию

также способствует формированию удовлетворенности трудом у врачей. При внешней отрицательной мотивации наблюдаются низкие оценки удовлетворенности возможностью повышения квалификации. В данной профессиональной группе мотивирующие и гигиенические факторы не определяют удовлетворенность профессиональной деятельностью.

3. У среднего медицинского персонала при высоких значениях внутренней мотивации возрастает удовлетворённость трудом и составляющих ее факторов. Развитие внешней положительной мотивации у среднего медицинского персонала способствует повышению удовлетворенности трудом, размером заработной платы, взаимоотношениями с коллегами. При высоких показателях мотивирующих факторов повышается удовлетворенность престижностью профессии. При доминировании гигиенических факторов у медсестер удовлетворенность престижностью профессии снижается.

Итак, выявленные факторы, определяющие удовлетворенность профессиональной деятельно-

стью, позволяют руководителям различных уровней управления дифференцированно подходить к разработке и реализации мотивационной политики в сфере здравоохранения. При разработке и внедрении комплексной программы мотивации медицинского персонала следует учитывать профессиональную принадлежность (врачи, средний медицинский персонал), индивидуально-психологические особенности каждого сотрудника, его личностные качества и мотивационную структуру.

5 Заключение (Conclusion)

Итак, у медицинских работников внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, мотивирующие факторы способствуют повышению удовлетворённости трудом. Внешняя отрицательная мотивация и гигиенические факторы снижают удовлетворённость трудом по отдельным составляющим (возможность повышения квалификации, престижность профессии). Результаты эмпирического исследования роли мотивации в формировании удовлетворенности трудом медицинского персонала

могут служить действенным инструментом повышения качества и эффективности работы в медицинской организации.

Библиографический список

1. Edr Marji Tania Issa. Revealing the Main Determinants of Employee Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. An Empirical Analysis based on McCloskey. Mueller Satisfaction Scale. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2016, vol. XV, pp. 489–495. DOI: 10.15405/epsbs.2016.09.63 (WoS).

2. Давыдов А. Ю., Артемьева Г. Б., Нагибин О. А. Оценка удовлетворённости условиями труда медицинских работников акушерско-гинекологической службы в сельской местности (на примере Рязанского района) // Российский медико-биологический вестник им. академика И. П. Павлова. 2019. Т. 27. № 2. С. 237–244. DOI: 10.23888/PAVLOVJ2019272237-244

3. Руженская Е. В., Руженский В. И. Психологические показатели эффективности и удовлетворенности трудом врачебного персонала психиатрической службы // Научное обозрение. Медицинские науки. 2016. № 2. С. 102–108.

4. Cristina Augusto, Inês Rocha, António Luís Carvalho, Cristina Barroso Pinto. Evaluation Of Nurses' Job Satisfaction. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2018, vol. LX, pp. 567–574. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.02.71 (WoS).

5. К вопросу о факторах, определяющих профессиональную удовлетворенность медицинских сестер — руководителей / Г. Б. Кацова [и др.] // Вестник науки. 2019. Т. 3. № 2 (11). С. 113–120.

6. Система менеджмента качества и мотивации персонала [Электронный ресурс] / Д. В. Карась [и др.] // Медицинский альманах. 2018. № 5 (56). С. 17–20. DOI: 10.21145/2499-9954-2018-5-17-20.

S.V. Merzlyakova¹, N.V. Kuligina²

¹ORCID No. 0000-0003-4707-4886

Academic Title of Associate Professor, Candidate of Science (Psychology),

Professor at the Department of General and Cognitive Psychology,

Astrakhan State University, Astrakhan, Russia.

E-mail: svetyam@yandex.ru

²ORCID No. 0000-0003-4707-4886

Senior Nurse of the Federal Centre of Cardiovascular Surgery of Astrakhan, postgraduate

student at the Department of General and Cognitive Psychology,

Astrakhan State University, Astrakhan, Russia.

E-mail: kuligina_nv@mail.ru

**RESEARCH OF THE CONNECTION OF MOTIVATION
AND LABOUR SATISFACTION OF HEALTHCARE PERSONNEL**

Abstract

Introduction. Studying the connection between motivation and satisfaction with the work of healthcare professionals, scientific justification of ways to optimize social and psychological conditions of professional activities of medical personnel of Federal Centers of High Medical Technologies of Cardiac Surgery is very relevant and socially significant. Satisfaction with work directly affects the productivity and quality of medical care. Labor motivation is considered as a factor of satisfaction formation in professional activities of medical and nursing personnel.

Materials and methods. There were used theoretical analysis of native and foreign literature, methods of psychological diagnosis («F. Herzberg's two-factor profile», «Motivation of professional activity» by K. Zamfir in modification of A.A. Ryan, «Diagnosis of the labor activity motives structure» developed by T.L. Badoev), methods of mathematical and statistical data processing.

Results. As a result of the empirical research it was found that the degree of job satisfaction is highly appreciated by nursing personnel as contrasted with doctors. Using the correlation analysis the connection between job satisfaction and motivation of professional activity of healthcare professionals was revealed. Internal motivation, external positive motivation, motivating factors (only for the nursing personnel) contribute to the increase of employees' satisfaction with work. The external negative motivation by particular factors reduces job satisfaction of doctors, while the hygienic factors reduce the satisfaction of nursing staff.

Discussion. The revealed factors, determining job satisfaction, will allow managers of different levels of management approach the development and implementation of motivational policy in the field of health care in a differentiated manner.

Conclusion. For the first time, the connection between motivation and job satisfaction among medical and nursing personnel of the Federal Centre of High Medical Technologies of Cardiac Surgery was revealed. The results of the empirical research of the role of motivation in job satisfaction formation among healthcare professionals can be served as an effective tool in

improving the quality and efficiency of work in the medical organization. When developing and implementing a comprehensive motivation program for medical personnel, the professional affiliation (doctors, nurses), individual-psychological characteristics of each employee, his/her personal qualities and motivational structure should be taken into consideration.

Keywords: labor motivation, job satisfaction, medical personnel, nursing personnel.

Highlights:

Internal motivation development of medical personnel contributes to the formation of job satisfaction and its constituent factors;

External positive motivation has a greater impact on a job satisfaction among nurses as contrasted with doctors;

The satisfaction of the possibility of professional development among medical personnel decreases under external negative motivation;

The satisfaction of the profession prestige among nursing personnel increases under the importance of motivating factors in the work;

The satisfaction of the profession prestige among nursing personnel decreases under the actualization of hygienic factors.

References

1. Edr Marji Tania Issa. Revealing the Main Determinants of Employee Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. An Empirical Analysis based on McCloskey. Mueller Satisfaction Scale. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2016, vol. XV, 489–495. DOI: 10.15405/epsbs.2016.09.63 (WoS).
2. Davydov A.Yu. (2019) *Ocenka udovletvorjonnosti uslovijami truda medicinskih rabotnikov akushersko-ginekologicheskoj sluzhby v sel'skoj mestnosti (na primere Rjazanskogo rajona)* [Assessment of satisfaction of medical workers of obstetric services of rural areas with working conditions (on example of Ryazan region)]. *Rossijskij mediko-biologičeskij vestnik im. akademika I. P. Pavlova*. 27, 2, 237–244. (In Russian).
3. Ruzhenskaya E.V. (2016) *Psihologičeskie pokazateli jeffektivnosti i udovletvorennosti trudom vrachebnogo personala psihiatricheskoj sluzhby* [Psychological indicators efficiency and satisfaction with work of the medical personnel of psychiatric service]. *Nauchnoe obozrenie. Medicinskie nauki*. 2, 102–108. (In Russian).
4. Cristina Augusto, Inês Rocha, António Luís Carvalho, Cristina Barroso Pinto. Evaluation Of Nurses' Job Satisfaction. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. 2018. Vol. LX, pp. 567–574. DOI: 10.15405/epsbs.2019.04.02.71 (WoS).

5. Katsova G.B. (2019) *K voprosu o faktorah, opredel'ajushhijh professional'nuju udovletvorennost' medicinskih sester – rukovoditelej* [To the question about the factors determining the professional satisfaction of nurses-managers]. *Vestnik nauki.* 3, 2 (11), 113–120. (In Russian).

6. Karas D.V., Danilchenko Ya.V., Kryuchkov D.V., Morozova E.A., Artamonova G.V. (2018) *Sistema menedzhmenta kachestva i motivacii personala* [Quality management system and staff motivation]. *Medicinskij al'manah.* 5 (56), 17–20. (In Russian).