

DOI: 10.12731/2218-7405-2018-12-127-139

УДК 159.9.07

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Мерзлякова С.В., Кулигина Н.В.

Цель – провести сравнительный анализ мотивации профессиональной деятельности у врачей и среднего медицинского персонала высокотехнологичного медицинского учреждения кардиохирургического профиля.

Метод или методология проведения работы. Теоретические методы: анализ научной отечественной и зарубежной литературы. Методы сбора эмпирических данных: анкетный опрос, «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга», «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана. Методы статистического анализа данных.

Результаты. Установлено, что в значимости мотивов трудовой деятельности у врачей и среднего медицинского персонала существуют достоверные различия. Если мотивирующие факторы оказываются более значимыми для врачей, то гигиенические факторы преобладают у среднего медицинского персонала. У врачей в большей степени выражена внутренняя мотивация, более важными являются мотивы наиболее полной самореализации в трудовой деятельности, стремление к продвижению по службе. Для среднего медицинского персонала характерны более высокие значения внешней отрицательной мотивации, а также значимость таких мотивов, как стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, возможных наказаний или неприятностей, достижение социального престижа и уважения со стороны других. Мотивационный комплекс у врачей является оптимальным, отличается доминированием внутренней мотивации. Мотивационный комплекс среднего медицинского персонала отличается от врачей снижением внутренней мотивации и повышением внешней отрицательной мотивации.

Область применения результатов. *Результаты эмпирического исследования могут быть полезны руководителям сферы здравоохранения, HR-менеджерам, организационным психологам в процессе управления человеческими ресурсами.*

Ключевые слова: *профессиональная деятельность; трудовая мотивация; медицинский персонал.*

FEATURES OF MOTIVATION OF HEALTH CARE WORKERS' PROFESSIONAL ACTIVITY

Merzlyakova S.V., Kuligina N.V.

Purpose – *to provide a comparative analysis of motivation of doctors and paramedical staff's professional activity of high-technology cardio-surgery health care facility.*

Methodology. *Theoretical methods: the analysis of national and foreign scientific literature. Empirical data collection methods: questionnaire survey, "F. Herzberg's two-factor profile", "Motivation of professional activity" Zamfir A. in modification of A.A. Ryan. Methods of statistical data analysis.*

Results. *It was found that the significance of labor activity motives among doctors and paramedical staff has reliable differences. If motivating factors are more important for doctors, then hygienic factors predominate among paramedical staff.*

Doctors have increasingly expressed internal motivation, the motives of the most complete self-realization in the labor activity and promotion aspiration are more important. Paramedical staff has higher values of external negative motivation as well as the significance of such motives as the desire to avoid criticism by supervisor or colleagues, possible punishments or troubles, an achievement of social prestige and respect from others.

Doctors' motivational complex is optimal, differs in dominance of internal motivation. Motivational complex of paramedical staff differs from the doctors in decreasing of internal motivation and increasing of external negative one.

***Practical implications.** The results of the empirical study can be useful for health care managers, HR-managers, organizational psychologists in the management of human resources.*

***Keywords:** professional activity; labor motivation; medical staff.*

Введение

Современные социально-экономические условия требуют от руководителей организаций учитывать закономерности поведения человека в профессиональной деятельности при разработке эффективной системы управления человеческими ресурсами. Источником повышения производительности и долгосрочной конкурентоспособности организации является трудовая мотивация. В статье А.П. Преображенского, О.Н. Чопорова мотивация сотрудников рассматривается как один из способов повышения эффективности работы организации [7]. Исследование Constantin Bran, Constantina – Ionela Udrea показывает, что желаемой производительности в соответствии с организационными целями можно достичь с помощью мотивации и гибкости [10]. Е.М. Рождественская, З.А. Ермушко, А.В. Жаворонок, С.А. Полунина утверждают, что инструментом достижения долгосрочных и краткосрочных целей компании является система мотивации, основанная на оценке ключевых показателей эффективности деятельности (KPI – Key Performance Indicators) [16].

Современные исследователи изучают различные аспекты мотивации профессиональной деятельности. В.А. Иванников, анализируя мотивацию трудовой деятельности, выделил главные потребности (потребность в необходимых условиях социальной жизни, потребность иметь профессию), которые побуждают человека к трудовой активности и обеспечивают полимотивацию труда [6]. Мотивационные факторы являются детерминантами благополучия и качества жизни в профессиональной деятельности [14]. И.А. Еремицкая изучает структуру мотивации [4] и факторы трудовой деятельности работников университета [3]. И.И. Борисова выявляет психологические факторы внешней мотивации профессиональной деятельности [2]. Mohd Nur Ruzainy Alwi, Shahrul Nizam Salahuddin, Siti Sarah Baharuddin,

Hasbullah bin Shafee считают, что функция мотивации заключается в направлении поведения сотрудников для достижения организационных целей и повышении лояльности персонала к организации [15]. В исследовании Amy Mardhatillah, Ronaldy установлено, что на мотивацию сотрудников в большей степени влияет программа развития карьеры, чем соблюдение баланса между работой и жизнью [9].

Проблема мотивации медицинского персонала является одним из направлений развития кадровой политики в сфере здравоохранения [1, 5]. И.В. Плотникова, К. Нурзат, Л.А. Редько, О.А. Шадрина, М.Н. Янушевская разработали систему стимулов для персонала медицинских учреждений на основе принципов социальной ответственности и внедрения Кодекса корпоративного поведения [13]. Актуальна эта проблема и для зарубежных исследователей. Emeela Wae-esoga, Azizi Abu Bakarb, Hoo Chee Hees рассматривают факторы, влияющие на трудовую мотивацию работников общественного здравоохранения в провинции Паттани, Таиланд [12]. Cristina Iorga исследует особенности мотивации среднего медицинского персонала в Румынии [11]. Adriana AnaMaria Davidescu, Marji Tania Issa Eid обосновывают теорию ожиданий Врума на базе шести государственных и частных больниц Иордании [8].

Цель работы

Цель – провести сравнительный анализ мотивации профессиональной деятельности у врачей и среднего медицинского персонала высокотехнологичного медицинского учреждения кардиохирургического профиля.

Объект исследования: мотивация трудовой деятельности медицинских работников (на примере ФГБУ «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Минздрава России г. Астрахань).

Предмет исследования: особенности мотивации трудовой деятельности у врачей и среднего медицинского персонала.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что в значимости мотивов трудовой деятельности у врачей и среднего медицинского персонала существуют достоверные различия.

Достижение поставленной цели и проверка гипотезы обуславливают необходимость решения следующих задач.

1. Провести сравнительный анализ значимости мотивирующих и гигиенических факторов трудовой деятельности у врачей и среднего медицинского персонала.
2. Оценить достоверность различий в структуре трудовой мотивации у врачей и среднего медицинского персонала.

Материалы и методы исследования

Для реализации поставленной цели и проверки исходных положений использовался комплекс *методов*.

1. Теоретические методы: анализ научной отечественной и зарубежной литературы.
2. Методы сбора эмпирических данных: анкетный опрос, «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга», «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана.
3. Математико-статистические методы обработки данных: вычисление описательных статистик, критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки, критерия Манна-Уитни. Все расчёты выполнялись с помощью компьютерной программы IBM SPSS Statistics 21, в результате чего была определена достоверность результатов исследования. Для окончательных выводов использовались результаты на уровне значимости $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$.

Характеристика выборки. В исследовании приняли участие 303 сотрудника Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани. Из них 106 чел. (35%) – врачи и 197 чел. (65%) – средний медицинский персонал.

Результаты исследования и их обсуждение

Методика «Двухфакторный профиль Ф. Герцберга» позволила нам определить значимость мотивирующих и гигиенических факторов в трудовой деятельности медицинских работников. С помощью критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки установлено, что распределение количественных переменных «мотивирующие

факторы» (значение Z – критерия равно 2,796 при уровне значимости $p < 0,001$), «гигиенические факторы» ($Z = 2,811$ при $p < 0,001$) не соответствует нормальному закону. С помощью непараметрического критерия Манна-Уитни мы оценили достоверность различий в показателях мотивирующих и гигиенических факторов у врачей и среднего медицинского персонала (табл. 1). Различия на уровне статистической значимости выявлены для таких переменных, как «очень ответственная работа», «возможность прогресса на работе», «возможность расти и учиться на работе», «работа, с которой я хорошо управляюсь», «мотивирующие факторы». Анализ мер центральной тенденции свидетельствует о том, что вышеперечисленные мотиваторы оказываются более значимыми для врачей по сравнению со средним медицинским персоналом. При сравнительном анализе важности гигиенических факторов у врачей и среднего медицинского персонала достоверные различия обнаружены для таких переменных, как «безопасная работа», «начальник, который хорошо выполняет свою работу», «хорошие условия труда», «поддерживающие правила и политика работодателя», «гигиенические факторы». Значения медиан указанных характеристик выше у среднего медицинского персонала, чем у врачей.

Таблица 1.

Сравнительный анализ важности мотивирующих и гигиенических факторов у врачей и среднего медицинского персонала

Мотивирующие факторы	Значение медианы		Значение U-критерия	Уровень значимости
	врачи	средний медицинский персонал		
<i>Очень ответственная работа</i>	7	5	7826,5	0,000
Признание успехов на работе	5	5	9531	0,102
<i>Возможность прогресса на работе</i>	5,5	5	7480	0,000
<i>Возможность расти и учиться на работе</i>	5,5	5	7291,5	0,000
<i>Работа, с которой я хорошо управляюсь</i>	5,5	5	8803	0,003
Престижная или соответствующая высокому статусу работа	5	5	9844	0,278

Окончание табл. 1.

<i>Мотивирующие факторы</i>	34	30	6561	0,000
<i>Безопасная работа</i>	3	5	7845	0,000
Хорошие отношения с коллегами	5	5	9531	0,102
<i>Начальник, который хорошо выполняет свою работу</i>	4	5	7480	0,000
<i>Хорошие условия труда</i>	4,5	5	7291,5	0,000
<i>Поддерживающие правила и политика работодателя</i>	4	5	8803	0,003
Высокая зарплата	5	5	9844	0,278
<i>Гигиенические факторы</i>	26	30	6575,5	0,000

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А. Реана) определяет структуру мотивации трудовой деятельности, которая включает в себя три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ), внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). С помощью критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки установлено, что распределение количественных переменных «внутренняя мотивация» ($Z = 3,956$ при $p < 0,001$), «внешняя положительная мотивация» ($Z = 2,587$ при $p < 0,001$), «внешняя отрицательная мотивация» ($Z = 2,902$ при $p < 0,001$) не соответствует нормальному закону. Для оценки достоверности различий в структуре трудовой мотивации между врачами и средним медицинским персоналом мы использовали непараметрический критерий Манна–Уитни (табл. 2).

Таблица 2.

Сравнительный анализ структуры мотивации у врачей и среднего медицинского персонала

Трудовые мотивы	Значение медианы		Значение U-критерия	Уровень значимости
	врачи	средний медицинский персонал		
Денежный заработок	4	4	9346,5	0,109
<i>Стремление к продвижению по службе</i>	3,5	3	8869	0,025
<i>Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег</i>	3	4	8201	0,001

Окончание табл. 2.

<i>Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей</i>	3	4	7273	0,000
<i>Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других</i>	3,5	4	8507	0,005
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	5	5	9952	0,433
<i>Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности</i>	5	4	8367,5	0,002
<i>Внутренняя мотивация</i>	4,5	4	8826	0,020
Внешняя положительная мотивация	3,67	3,67	10192,5	0,729
<i>Внешняя отрицательная мотивация</i>	3	4	7559	0,000

Достоверные различия выявлены для таких переменных, как «стремление к продвижению по службе», «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег», «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других», «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности», «внутренняя мотивация», «внешняя отрицательная мотивация». У врачей более высокие значения медиан для мотивов стремление к продвижению по службе, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, внутренней мотивации. У среднего медицинского персонала в большей степени по сравнению с врачами выражены такие мотивы, как стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, внешняя отрицательная мотивация. На основании анализа медиан мы определили мотивационный комплекс в группе врачей (ВМ > ВПМ > ВОМ) и в группе среднего медицинского персонала (ВМ = ВОМ > ВПМ).

Заключение

Таким образом, по результатам эмпирического исследования, нацеленного на выявление особенностей трудовой мотивации у

врачей и среднего медицинского персонала можно сделать следующие выводы.

1. Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга гигиенические факторы не вызывают чувство удовлетворенности работой, но их отсутствие может вызвать у работников состояние неудовлетворенности. Установлено, что у среднего медицинского персонала в большей степени по сравнению с врачами выражены гигиенические факторы, а именно безопасная работа, начальник, который хорошо выполняет свою работу, хорошие условия труда, поддерживающие правила и политика работодателя. Группа мотиваторов способствует повышению трудовой мотивации и вызывает чувство удовлетворения работой. Мотивирующие факторы оказываются более значимыми для врачей, чем для среднего медицинского персонала: очень ответственная работа, возможность прогресса на работе, возможность расти и учиться на работе, работа, с которой я хорошо управляюсь.

2. Мотивационный комплекс у врачей является оптимальным и представляет собой следующий тип сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$. Мотивационный комплекс среднего медицинского персонала отличается от врачей снижением внутренней мотивации и повышением внешней отрицательной мотивации: $ВМ = ВОМ > ВПМ$. У врачей в большей степени выражена внутренняя мотивация, более важными являются мотивы наиболее полной самореализации в трудовой деятельности, стремление к продвижению по службе. Для среднего медицинского персонала характерны более высокие значения внешней отрицательной мотивации, а также значимость таких мотивов, как стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, возможных наказаний или неприятностей, достижение социального престижа и уважения со стороны других.

Список литературы

1. Белостоцкий А.В., Гриднев О.В., Гришина Н.К., Значкова Е.А. Актуальные вопросы развития кадрового потенциала в здравоохранении // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2016. Т. 24. № 4. С. 230–235.

2. Борисова И.И. Психологические условия эффективности внешней мотивации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 4. С. 103–118.
3. Еремицкая И.А. Влияние возраста и стажа на мотивацию трудовой деятельности работников университета // Мир науки, культуры, образования. 2016. № 2 (57). С. 263–268.
4. Еремицкая И.А. Структура мотивации трудовой деятельности работников университета // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2016. № 3. С. 112–119.
5. Зудин А.Б. Проблемы кадрового обеспечения как современная тенденция в развитии национальных систем здравоохранения // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2017. Т. 25. № 3. С. 172–174.
6. Иванников В.А. О природе мотивации трудовой деятельности // Вопросы психологии. 2017. № 4. С. 129–136.
7. Преображенский А.П., Чопоров О.Н. Возможности мотивации специалистов, работающих в компаниях // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 2–2. С. 195–200.
8. Adriana AnaMaria Davidescu, Marji Tania Issa Eid. Jordanian Health Employees' Job Satisfaction. A Vroom Theory Investigation. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2017, Vol. XXVII, pp. 122–113.
9. Amy Mardhatillah, Ronaldy. Enhancing Work Motivation By Promoting Work-Life Balance: Empirical Study On Career Development. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 2018, Vol. XL, pp. 638–647.
10. Constantin Bran, Constantina – Ionela Udrea. The Influence of Motivation and Flexibility on Job Performance. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2016, Vol. XV, pp. 135–143.
11. Cristina Iorga. Motivational Process In Romanian Hospitals. European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2017, Vol. XXVII, pp. 290–296.
12. Emeela Wae-esora, Azizi Abu Bakar, Hoe Chee Heec. Work Motivation among Muslim Public Health Employees in Pattani Province, Thailand. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2016, Vol. XIV, pp. 871–876.

13. Inna V. Plotnikova , Kurmanbek kyzy Nurzat , Ludmila A. Red'ko, Olga A. Shadrina, Marina N. Yanushevskaya Developing a Medical Institution Management System through Promoting Social Accountability. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XIX, pp. 603–612.
14. Konyukhova T., Konyukhova E., Kashpur V., Lokotosh J. The Determinants of Human Wellbeing In Professional Activities. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XIX, pp. 344–348.
15. Mohd Nur Ruzainy Alwi, Shahrul Nizam Salahuddin, Siti Sarah Baha-ruddin , Hasbullah bin Shafee. Gen Y: Employee Rewards, Motivation and Workplace Loyalty. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2018, Vol. XLIV, pp. 356–363.
16. Rozhdestvenskaya E.M., Ermushko Z.A., Zhavoronok A.V., Polunina S.A. Methodological Basis of KPI Motivation. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XXVI, pp. 830–837.

References

1. Belostotskiy A.V., Gridnev O.V., Grishina N.K., Znachkova E.A. *Problemy sotsial'noj gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny* [Problems of social hygiene, public health and history of medicine], 2016, vol. 24, no. 4, pp. 230–235.
2. Borisova I.I. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem* [Modern Research of Social Problems], 2018, vol. 9, no. 4, pp. 103–118.
3. Eremit'skaya I.A. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya* [The world of science, culture and education], 2016, no. 2 (57), pp. 263–268.
4. Eremit'skaya I.A. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Herald of Chelyabinsk State Pedagogical University], 2016, no. 3, pp. 112–119.
5. Zudin A.B. *Problemy sotsial'noj gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny* [Problems of social hygiene, public health and history of medicine], 2017, vol. 25, no. 3, pp. 172–174.
6. Ivannikov V.A. *Voprosy psikhologii* [Voprosy psikhologii], 2017, no. 4, pp. 129–136.
7. Preobrazhenskiy A.P., Choporov O.N. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem* [Modern Research of Social Problems], 2018, vol. 9, no. 2–2, pp. 195–200.

8. Adriana AnaMaria Davidescu, Marji Tania Issa Eid. Jordanian Health Employees' Job Satisfaction. A Vroom Theory Investigation. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XXVII, pp. 122–113.
9. Amy Mardhatillah, Ronaldy. Enhancing Work Motivation By Promoting Work-Life Balance: Empirical Study On Career Development. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2018, Vol. XL, pp. 638–647.
10. Constantin Bran, Constantina – Ionela Udreaу. The Influence of Motivation and Flexibility on Job Performance. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2016, Vol. XV, pp. 135–143.
11. Cristina Iorga. Motivational Process In Romanian Hospitals. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XXVII, pp. 290–296.
12. Emeela Wae-esora, Azizi Abu Bakarb, Hoe Chee Heec. Work Motivation among Muslim Public Health Employees in Pattani Province, Thailand. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2016, Vol. XIV, pp. 871–876.
13. Inna V. Plotnikova , Kurmanbek kyzy Nurzat , Ludmila A. Red'ko, Olga A. Shadrina , Marina N. Yanushevskaya Developing a Medical Institution Management System through Promoting Social Accountability. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XIX, pp. 603–612.
14. Konyukhova T., Konyukhova E., Kashpur V., Lokotosh J. The Determinants of Human Wellbeing In Professional Activities. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XIX, pp. 344–348.
15. Mohd Nur Ruzainy Alwi, Shahrul Nizam Salahuddin , Siti Sarah Baharuddin , Hasbullah bin Shafee. Gen Y: Employee Rewards, Motivation and Workplace Loyalty. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2018, Vol. XLIV, pp. 356–363.
16. Rozhdestvenskaya E.M., Ermushko Z.A., Zhavoronok A.V., Polunina S.A. Methodological Basis of KPI Motivation. *European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 2017, Vol. XXVI, pp. 830–837.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Мерзлякова Светлана Васильевна, доцент кафедры общей и когнитивной психологии, кандидат психологических наук, доцент
Астраханский государственный университет
ул. Татищева, 20 А, г. Астрахань, 414056, Российская Федерация
svetym@yandex.ru

Кулигина Наталья Владимировна, старшая медицинская сестра, аспирант кафедры общей и когнитивной психологии Астраханского государственного университета,
Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии в г. Астрахани
ул. Покровская Роща, 4, г. Астрахань, 414011, Российская Федерация
kuligina_nv@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Svetlana Vasil'evna Merzljakova, Assistant Professor of the Chair of General and Cognitive Psychology, Ph.D. in Psychology, Assistant Professor
Astrakhan State University
20 A, Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation
svetym@yandex.ru
SPIN-code: 5199-9035
ORCID: 0000-0003-4707-4886

Kuligina Nataliya Vladimirovna, Senior Nurse, Post-graduate Student of the Chair of General and Cognitive Psychology of Astrakhan State University
Federal Center of Cardiovascular Surgery in Astrakhan
4, Pokrovskaya Roscha St., Astrakhan, 414011, Russian Federation
kuligina_nv@mail.ru
SPIN-code: 3647-8758
ORCID: 0000-0002-4364-9761