

Мотивация за работа и професионална удовлетвореност на лекарите в българските болници

Петър Атанасов

Work Motivation and Professional Satisfaction of the Physicians in Bulgarian Hospitals: This study reveals the different role of six motivational factors for the job satisfaction of the physicians working in four Bulgarian hospitals. The good payment occupies the leading position followed by the familial tradition when making the choice of physician's profession. The low prestige of this profession among the physicians themselves is an alarming fact that deserves a particular attention. There is a considerable discrepancy between initial physician's expectations and reality in Bulgarian hospitals.

Key words: Motivational Factors, Inquiry, Hospital Physicians, Job Satisfaction, Payment, Professional Prestige

ВЪВЕДЕНИЕ

Мотивацията за работа и професионалната удовлетвореност на лекарите влияят непосредствено върху качеството и ефективността на дейността в болницата.

Целта на това проучване е да се анализират мотивацията за работа при лекарите в някои болници в България.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

През 2013 г. е проведено социологическо проучване при 450 лекари (235 мъже и 215 жени на средна възраст от $45,6 \pm 10,6$ г.) в болници в Стара Загора, Пловдив, Сливен и Ямбол. Използвана е пряка анонимна анкета, съдържаща 26 въпроса. Анализирани са общо шест мотивационни фактора: добро обществено положение; лични преживявания, свързани с професията; семейна традиция, възможности за лична изява и професионално израстване; добро заплащане и престиж на професията. За оценка на значимостта на всеки от тях е използвана петстепенна скала - от „много голяма“ до „никаква“ роля. Резултатите са обработени статистически с вариационен (ANOVA) и корелационен анализ (коефициент на Pearson). Използван е програмният продукт SPSS, v. 13.0.

РЕЗУЛТАТИ

Разпределението на процентното съотношение на значимостта на мотивационните фактори при анкетираните лица в цялата извадка е илюстрирано на фиг. 1. Прави впечатление значителният относителен дял на неопределените оценки („нито голяма, нито малка“ роля) - между 20,40% и 35,30%, но оценката за „никаква“ мотивационна роля е изключително рядка - под 1% при пет фактора и само 3,20% - при фактора „семейна традиция“.

Групирането на смислово близките оценки („много голяма“ с „голяма“ и „малка“ с „никаква“) откроява водещото място на мотивационния фактор „добро заплащане“ (с общо 66,20% от оценките „много голяма“ и „голяма“ и само с общо 13,50% от оценките „малка“ и „никаква“). На второ място е факторът „семейна традиция“ (с общо 52,70% от оценките „много голяма“ и „голяма“), на трето - факторът „добро обществено положение“ (с общо 50,50% от тези две оценки), на четвърто - факторът „лични преживявания, свързани с професията“ (с общо 46,50% от тези две оценки), на пето - факторът „възможности за лична изява и професионално израстване“ (с общо 33,80% от тези две оценки), а на последно - факторът „престиж на професията“ (с общо 29,40% от тези две оценки и с общо 35,60% от оценките „малка“ и „никаква“). При последния фактор двете положителни оценки са с най-малки стойности, а оценката „малка“ е с най-голямата стойност в сравнение с

останалите фактори. Тази констатация поражда основателни въпроси за причините за незавидната репутация на лекарския труд сред самите лекари у нас.



Фиг. 1. Значимост на мотивите за избор на лекарската професия

Съществува корелация между мотивационните фактори, повлияли първоначално избора на лекарската професия, от една страна, и постигнатата професионалната удовлетвореност, от друга, само по отношение на фактора „лични преживявания, свързани с професията“ ($p < 0,01$). При лицата, които посочват, че този фактор играе много голяма и голяма мотивационна роля, средната степен на удовлетвореност от професията е $53,3 \pm 21,5$, докато при онези, при които той не играе никаква или само малка роля, тази степен на удовлетвореност от професията е $54,3 \pm 21,9$.

Най-голямо е разминаването между очакванията на лекарите и реалността по отношение на работата с колеги на високо професионално ниво (фиг. 2).



Фиг. 2. Разминавания между очакванията на лекарите и реалността

Разминаването е най-силно изразено при 39,20% от случаите. Следва разминаването по отношение на развитието на собствения потенциал (при 36,80% от случаите), а най-слабо е разминаването по отношение на придобиването на достатъчно добър материален статус (при 59,30% от случаите).

ОБСЪЖДАНЕ

Мотивационните фактори при избора на лекарската професия са непосредствено свързани с постигната впоследствие професионална удовлетвореност на лекарите в болницата. Проучването на мотивационните фактори при 75 лекари, специалисти по психиатрия, неврология и обща медицина в България показва водещото място на повишаването на заплатата, подобряването на условията на труд и потребността от по-големи правомощия [1].

Приема се, че намаляването на положителните емоции сред лекарите, контролирано до голяма степен от вътрешната мотивация, води до напрегната комуникация между лекаря и пациента и влошено качество на медицинското обслужване. Професионалната удовлетвореност на лекарите се понижава и поради бариерите в организационната култура в здравните заведения, ограничаващи автономията и овластяването на персонала [3].

Намерението на лекарите да продължат да работят в Университетската болница в Лозана, Швейцария, зависи като от общи, така и от специфични мотивационни фактори [2].

Счита се, че администрацията на болничните заведения трябва да обърне по-голямо внимание за разработването на управленски стратегии, насочени към факторите на външната и вътрешна мотивация на лекарите (сигурност на работното място, интересна работа, уважение и признание) [4].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резултатите от нашето социологическо проучване открояват необходимостта от компетентен анализ на различните причини за тази незавидна репутация на лекарския труд сред самите лекари в българските болнични заведения.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Цветкова, С., П. Христова, М. Карчева, С. Милева. Влияние на мотивационни фактори върху удовлетвореността от дейността на лекари. *Scr. Sci. Med. (Varna)*, 2011, 43/Suppl. 7, 225-229.

[2] Gilles, I., B. Burnand, I. Peytremann-Bridevaux. Factors associated with healthcare professionals' intent to stay in hospital: a comparison across five occupational categories. *Int. J. Qual. Health Care*, 2014, 26(2), 158-166.

[3] Nantha, Y. S. Intrinsic motivation: how can it play a pivotal role in changing clinician behaviour? *J. Health Organ. Manag.*, 2013, 27(2), 266-272.

[4] Purohit, B., T. Bandyopadhyay. Beyond job security and money: driving factors of motivation for government doctors in India. *Hum. Resour. Health*, 2014, 21, 12, 12. doi: 10.1186/1478-4491-12-12.

За контакти:

д-р Петър Атанасов Атанасов, Катедра „Социална медицина и здравен мениджмънт“, Медицински факултет, Тракийски университет-Стара Загора, гр. Стара Загора 6003, ул. „Армейска“ № 11, тел.: 0887-711-414, e-mail: dr.patanasov@gmail.com

Докладът е рецензиран.