УДК 159.9-072-43

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Цой С.Ю.

Дальневосточный федеральный университет, Владивосток, e-mail: tcoi.siu@students.dvfu.ru

В настоящее время в связи сохранением критической ситуации в области обеспечения медицинских учреждений кадровыми ресурсами все еще сохраняется актуальность исследований различных аспектов удовлетворенности трудом медицинских работников. Также имеется проблема недостаточной изученности внутренних связей при большом накоплении теоретического и эмпирического материала в области изучения психологического благополучия медицинских работников. Целью данного исследования является исследование ценностно-мотивационной составляющей и ее связи с удовлетворенностью трудом на примере сотрудников медицинского центра г. Владивостока. В статье приведен анализ теоретических подходов к пониманию ценностно-мотивационной сферы, описывается теоретическая и методологическая база исследования, процедура эмпирической части исследования. Приведены промежуточные результаты и выводы корреляционного анализа ценностно-мотивационной сферы и удовлетворенности трудом среди работников здравоохранения. Основным выводом уже проведенного анализа данных является положение о том, что ценностная сфера работников здравоохранения связана с содержательной стороной удовлетворенности трудом, но не связана с гигиеническими факторами трудовой деятельности (по Ф. Герцбергу).

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, мотивация, мотивы, ценностно-мотивационная сфера, удовлетворенность трудом, медицинские работники, работники здравоохранения

VALUE-MOTIVATIONAL ASPECTS AND JOB SATISFACTION OF HEALTH CARE STAFF

Tcoi S.Y.

Far Eastern Federal University, Vladivostok, e-mail: tcoi.siu@students.dvfu.ru

Currently, due to the persistence of a critical situation in the field of providing medical institutions with human resources, there is still a relevance of research on various aspects of job satisfaction of medical workers. The purpose of this study is to study the value-motivational component and its connection with job satisfaction on the example of employees of the medical center in Vladivostok. The article analyzes the theoretical approaches to the understanding of the value-motivational sphere, describes the theoretical and methodological basis of the research, the procedure of the empirical part of the research. The interim results and conclusions of the correlation analysis of the value-motivation sphere and job satisfaction among health care workers are given. The main conclusion of the already conducted data analysis is the position that the value sphere of health workers is connected with the content side of job satisfaction, but not with the hygienic factors of work activity.

Keywords: values, value orientations, motivation, motives, value-motivational sphere, job satisfaction, medical workers, health care workers

В современном российском обществе условия труда работников здравоохранения становятся все более сложными, возрастает риск их профессионального выгорания. Кроме того, по данным Федеральной службы государственной статистики, за последние 15 лет при постоянном существенном приросте населения, численность врачей всех специальностей в учреждениях практически неизменна, что может свидетельствовать о недостаточности кадровых ресурсов для обеспечения страны качественными медицинскими услугами. В связи с этим становятся актуальными исследования в области психологического благополучия работников данной категории, в частности в области их удовлетворенности трудом.

На сегодняшний день имеется большое количество работ, посвященных различным аспектам психологического благополучия медицинских работников и их удовлетворенности трудом. Также большое количество исследований посвящено исследованию ценностей и мотивов сотрудников здравоохранения. В то же время связь между ценностно-мотивационной сферой сотрудников здравоохранения и их удовлетворенностью трудом изучена недостаточно. Таким образом, возникает противоречие между накоплением большого количества теоретического и эмпирического материала в области психологического благополучия медицинских работников и недостаточностью исследований внутренних связей, в частности связи между ценностно-мотивационной сферой сотрудников здавоохранения и их удовлетворенностью трудом.

Целью исследования является выявление и описание корреляционных связей между ценностно-мотивационной сферой и удовлетворенностью трудом у сотрудников здравоохранения на примере Клинико-диагностического центра г. Владивостока.

Понятие ценностно-мотивационной сферы активно разрабатывается в настоящее время, особенно с точки зрения его связи с профессиональным развитием. Преимущественной стратегией объяснения данного конструкта является рассмотрение ценностей и мотивов как двух самостоятельных понятий и их связи (например, Ф.Е. Василюк [1], Л.П. Станкевич и И.П. Полякова [2, 3], В.А. Соловьева [4], Е.Ю. Патяева [5], Э.Э. Сульчинская [6, 7, 8]). Взгляды многих исследователей на ценностно-мотивационную сферу объединены единым конструктивным подходом, изучающим это понятие как совокупность самостоятельных конструктов: ценностей и мотивов. Различия обуславливаются особенностями взаимодействия этих конструктов с позиций различных авторов, а также трактовкой каждого конструкта.

Отметим, что данный подход может использоваться не только при изучении ценностно-мотивационной сферы, но и ценностно-смысловой и их связей (например, О.В. Бубновская [9]). Конструкты «ценности», «смыслы», «мотивы» и «потребности» являются самостоятельными понятиями, а исследуемые явления выявляются в точках их пересечения – через так называемые мотивационно-смысловые образования.

В то же время существуют попытки описать ценностно-мотивационную сферу как единое явление и дать ему лаконичное определение (например, Е.С. Дьячкова [10], Т.М. Лавринович [11]). Данный феноменологический подход отличается тем, что представляет ценностно-мотивационную сферу как отдельный самостоятельный феномен в структуре личности, представляющий собой нечто единое, неразрывно связанное друг с другом.

Существует и другой взгляд на структуру личности, при котором ценности относятся больше к смыслам (ценностно-смысловая сфере), а мотивы к потребностям (ценностно-мотивационная сфера) А.Ю. Калугин [12], И.П. Шапенкова [13].

Отметим, что ценностно-мотивационная сфера как психологический конструкт разрабатывается преимущественно в психологии труда и педагогической психологии, где основной уклон исследования ведется в сторону практической значимости: изучение факторов эффективности при выполнении того или иного вида деятельности.

Таким образом, при анализе теоретических подходов к пониманию ценностно-мотивационной сферы личности выделены конструктивный и феноменологический подходы, а также отмечены взгляды, отрицающие существование данного конструкта как такового.

На наш взгляд, введение понятия «ценностно-мотивационной сферы» дает возможность исследователю изучить необходимое явление с заявленных в понятии позиций (ценности и мотивы), что вполне целесообразно в разделах психологии, связанных с изучением конкретных видов деятельности. При этом, по нашему мнению, нет необходимости рассматривать его как отдельный феномен и лучше придерживаться конструктивного подхода, базисными конструктами которого будут являться:

– ценности в концепции Ш. Шварца и В. Билски, так как по нашему мнению, оно соответствует методологическим требованиям построения определений, выдвинутыми Е.А. Климовым [14], и наиболее точно выражает сущность обозначаемого явления;

– мотивация в концепции А. Маслоу, т.к. она наиболее полно представляет собой содержательную сторону мотивации, а также связана с удовлетворенностью трудом при помощи логической цепочки: нужда – потребность – удовлетворение.

Согласно определению Ш. Шварца и В. Билски [15], под ценностями понимаются единицы, обладающие следующими характеристиками:

– личная убежденность субъекта в важности этих ценностей;

– представленность этих ценностей в сознании в виде конечных ожидаемых состояний, имеющих желательный характер;

– постоянство их проявления в различных ситуациях;

– способность их влиять на выбор и оценку;

– их иерархиезированность между собой.

А. Маслоу в своей концепции мотивации представил ее как иерархиезированную прамидообразную модель, согласно которой мотивы сгруппированы по уровням в зависимости от характера удовлетворяемой потребности в следующем порядке: на нижнем (базовом) уровне находятся физиологические потребности, за ними следуют потребности безопасности, затем потребности в любви и принадлежности, потребности в уважении и признании, а также потребности самоактуализации. Удовлетворенные потребности более низкого уровня заменяются неудовлетворенными потребностями более высокого уровня, чем и обуславливается поведение человека.

Вопросами удовлетворенности трудом занимались такие авторы, как Эдвин Локк [16], Ф. Герцберг [17], А. Бюссинг [18], Р.М. Шамионов [19], Е.А. Лысова [20],

Н.А. Новокрещенова [21], А.П. Гусева [22] и др. На основании проведенного обзорно-критического анализа литературы по теме удовлетворенности трудом, нами было сформулировано понимание удовлетворенности трудом как интегральной системной динамично развивающейся характеристики, которая проявляется в широком спектре человеческого реагирования (когниции, чувства, поведение) и состоит из множества аспектов, условно разделяющихся на три группы: социальные, организационные и личностные.

Для проведения исследования в соответствии с теоретической базой были выбраны следующие методики: Опросник ценностей (Ш. Шварц); Диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман); Интегральная удовлетворенность трудом (А.В. Батаршев). Первичная обработка данных анкет проводилась при помощи программы MS Excel. Статистическая обработка данных производилась при помощи программного комплекса SPSS, версия 20.

Исследование проводилось на базе Клинико-диагностического центра г. Владивостока. Выборку составили сотрудники центра численностью 61 человек, разного возраста, стажа и уровня медицинской подготовки. Опрос респондентов проводился по отделениям (всего 5 отделений) каждый день в течение одной недели с 13:00-14:30 во время производственной планерки. Респонденты заполняли бланки методик, предоставленные в печатном формате.

Проверка на нормальность распределения показала, что шкалы методики определения ценностей Ш. Шварца имеют распределение, соответствующее нормальному, а шкалы по методике удовлетворенности трудом ненормально распределены. Проверка осуществлялась при помощи критерия Колмогорова-Смирнова, построением «ящика с усами» и при помощи построения P-P графиков. В соответствии с полученными результатами анализа шкал далее в исследовании для изучения корреляционных связей использовался критерий Спирмена.

Согласно полученной матрице корреляций, первое, что обращает на себя внимание, это наличие значимых положительных корреляций между нормативными ценностями и аналогичными ценностями-индивидуальными приоритетами. Исключение составляют такие ценности как традиции и достижения. Следовательно, можно говорить о том, что в целом индивидуальные приоритеты специалистов данного направления соответствуют нормативным ценностям (идеалам), за исключением традиций и достижений. Имеющийся разрыв между реальностью и идеалами в ценностях можно объяснить наличием жестких общественных стандартов (установок) в отношении традиций и высокой диалектичностью ценности достижений в современном мире.

В рамках методики диагностирования удовлетворенности трудом имеется значимая положительная корреляция общей удовлетворенности трудом с удовлетворенностью достижениями, удовлетворенностью отношениями с коллективом, удовлетворенностью отношениями с руководством, удовлетворенностью условиями труда, а также с предпочтением выполняемой работы заработку. В то же время отсутствуют значимые корреляции общей удовлетворенности трудом со шкалами «интерес к работе», «уровень притязаний» и «профессиональная ответственность». Таким образом, можно предположить, что общая удовлетворенность трудом согласно данной методике складывается из гигиенических факторов (по концепции Ф. Герцберга), а факторы, связанные с содержанием самого труда, никак не связаны с данной концепцией удовлетворённости трудом.

Согласно анализу средних значений, наиболее значимыми для респондентов являются ценности безопасности и доброты. Первый приоритет обуславливается работой в государственной структуре, для которой характерны высокая стабильность и защищенность сотрудников. Второй приоритет в концепции Ш. Шварца подразумевает заботу и направленность на благополучие близких людей, находящихся в непосредственном приближении. У этого приоритета нет значимых корреляций с другими шкалами.

Ценность безопасности как на нормативном уровне, так и на уровне индивидуальных приоритетов имеет высокую положительную корреляцию с профессиональной ответственностью ($p = 0,357$, $p = 0,397$). Кроме того, конформность как ценность на нормативном уровне и на уровне индивидуальных приоритетов также имеет значимую положительную корреляцию с профессиональной ответственностью ($p = 0,252$, $p = 0,276$). Данный факт можно интерпретировать следующим образом: для конформных людей, стремящихся к личной безопасности и стабильности, характерны исполнительность, высокая ответственность, которые обеспечивают спокойствие субъекта. Кроме того, ценность безопасности и конформизма проявляется не только в отношении к себе, но и к другим людям и обществу в целом (в желании обеспечить защиту, не навредить), что приводит к выводу о том, что в силу профессиональной

специфики (профессия из ряда помогающих) эти ценности органично положительно коррелируют с профессиональной ответственностью.

Самостоятельность как ценность и на нормативном уровне, и на уровне личных приоритетов значимо положительно коррелирует с уровнем притязаний (p = 0,357, p = 0,281). Данную связь можно объяснить тем, что самостоятельность как ценность производна от потребности в самоуправлении, самоконтроле, – в автономии и независимости, которая в свою очередь подразумевает умение принимать решения, ставить цели и достигать их (что также имеет отражение в исследованиях П.В. Лебедчук). Для специалистов данного направления для успеха в профессиональной деятельности значимым является при наличии самостоятельности мышления и способа действий иметь адекватно высокий уровень самооценки и притязаний. В то же время самостоятельность как нормативный идеал имеет отрицательную корреляцию с предпочтением работы заработку (p = -0,282), а самостоятельность как личный приоритет отрицательно коррелирует с удовлетворенностью условиями труда (p = -0,278), что также подтверждает связь между ценностью самостоятельности и уровнем притязаний специалистов данной категории труда.

Традиции как личный приоритет имеют высокую положительную корреляцию с предпочтением работы заработку (p = 0,334). Достижения как личный приоритет имеют высокую положительную корреляцию с удовлетворенностью достижениями (p = 0,362) и предпочтением работы заработку (p = 0,253). На наш взгляд, все эти корреляции отражают одно явление, которое заключается в высокой значимости профессиональной деятельности для субъекта труда как отдельной ценности, которая ставит эту деятельность выше материального благополучия.

Гедонизм как личный приоритет отрицательно коррелирует с предпочтением работы заработку (p = -0,272) и с удовлетворенностью условиями труда (p = -0,257). Данные корреляционные связи являются вполне логичными. Специфика профессии такова, что от работников требуется полная самоотдача при явном несоответствии затраченных ресурсов и полученных выгод. Соответственно, чем выше гедонизм как личный приоритет, тем ниже стремление предпочесть работу заработку и ниже удовлетворённость условиями труда. Кроме того, анализ средних значений по всем ценностям показал преобладание таких ценностей как безопасность (что объясняется работой в государственном учреждении) и доброта (в значении Ш. Шварца, «благополучие близких людей») как на нормативном уровне, так и на личном уровне; ценность гедонизма имеет достаточно низкий приоритет. Таким образом, анализ показывает тенденцию к альтруизму у работников данной сферы, что характерно для представителей помогающих профессий.

Власть и достижения как личный приоритет положительно коррелируют с удовлетворенностью достижениями (p = 0,254, p = 0,362). В то же время удовлетворенность достижениями положительно коррелирует с удовлетворенностью взаимоотношениями с коллегами (p = 0,274) и предпочтением работы заработку (p = 0,352). Кроме того, имеются значимые положительные корреляции между предпочтением работы заработку и ценности достижений как личных приоритетов (p = 0,253), а также между личными ценностями власти и достижений (p = 0,691). Таким образом, удовлетворенность достижениями связана с личной ценностью достижений, предпочтением работы заработной плате, ценностью власти и удовлетворенностью отношениями с коллегами. Наблюдается взаимосвязанный процесс, который можно объяснить следующим образом: удовлетворенность достижениями укрепляет личную ценность достижений, повышает амбиции (ценность власти) и интерес к работе, а также удовлетворенность с отношениями с коллегами. Следовательно, удовлетворенность достижениями сотрудников является важным фактором корпоративной культуры, повышающим мотивацию сотрудников и их производительность.

Универсализм и конформность на уровне лично значимых ценностей имеет значимую отрицательную корреляцию с удовлетворенностью отношениями с коллегами (p = -0,255, p = -0,278), в то время как между собой эти ценности имеют положительную корреляцию (p = 0,388). Конформность и универсализм в понимании Ш. Шварца представляют разные грани одного процесса, который, в сущности, является положительным отношением к окружающим, чем и объясняется их положительная корреляция. В то же время, ввиду наличия значимой положительной корреляции конформности с профессиональной ответственностью (p = 0,276), отрицательную корреляцию с удовлетворенностью отношениями с коллегами можно объяснить высокой степенью вовлеченности в работу.

На основе представленного выше анализа, мы получили следующие выводы о ха-

рактерных особенностях ценностной сферы сотрудников:

– общая удовлетворенность трудом (по А.В. Батаршеву) складывается из гигиенических факторов (в концепции Ф. Герцберга), а факторы, связанные с содержанием самого труда, никак не связаны с общим показателем удовлетворённости им;

– прямая связь ценностей с общей удовлетворенностью трудом не выявлена, но в тоже время имеются корреляции с отдельными показателями удовлетворенности трудом, не отражающими гигиенические факторы (по Ф. Герцбергу);

– личные ценности сотрудников, как жизненный приоритет в целом, соответствуют их нормативным идеалам (за исключением таких ценностей, как традиции и достижения);

– сотрудники, ценящие безопасность (их большинство), склонны иметь более высокую профессиональную ответственность;

– сотрудники, ценящие собственную самостоятельность, имеют больший уровень притязаний в отношении себя и по отношению к организации;

– удовлетворенность достижениями среди сотрудников здравоохранения укрепляет личную ценность достижений, повышает амбиции (ценность власти) и интерес к работе, а также удовлетворенность отношениями с коллегами (при этом для сотрудника, удовлетворенного своими достижениями, сама работа становится более сильным мотивом, по сравнению с заработком);

– сотрудники с положительным отношением к окружающим более вовлечены в свою работу, что действует противоположным образом на их удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами.

В целом, можно сделать вывод о том, что ценностная сфера работников здравоохранения связана с содержательной стороной удовлетворенности трудом, но не связана с гигиеническими факторами.

В настоящее время ведется корреляционный анализ характеристик мотивационной сферы и удовлетворенности трудом.

Список литературы

1. Далгатов М.М. Проблема личностных ценностей и ценностных ориентаций в психологических исследованиях / М.М. Далгатов, А.Г. Джамалудинова // Известия ДГПУ. Серия «Психолого-педагогические науки». – 2013. – № 3 (24). – С. 18-23.

2. Станкевич Л.П. Мотивация как процесс и вид духовной деятельности / Л.П. Станкевич, И.П. Полякова // Философия и общество. – 2004. – № 2. – С. 125-134.

3. Полякова И.П. Роль ценностей в процессе мотивации: дис. ... канд. филос. наук / Полякова И.П. – Москва, 2003 – 163 с.

4. Соловьева В.А. Мотивационная сфера в исследованиях личности //Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. Том 14 – 2008. – № 4. – С. 59-63.

5. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Моск. гос. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1991. – № 1. – С. 20-27.

6. Сульчинская Э.Э. Виды и свойства ценностно-мотивационного конфликта преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2016. – Том 5. № 5А. – С. 127-137.

7. Сульчинская Э.Э. Личностные детерминанты ценностно-мотивационных конфликтов преподавателей высшей школы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2016. – Том 5. № 6А. – С. 211-222.

8. Сульчинская Э.Э. Сравнительный анализ профиля и ядра ценностно-мотивационной сферы преподавателей высшей школы // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 1. № 1. – С. 143-150.

9. Бубновская О.В. Исследование взаимосвязи ценностных и смысложизненных ориентаций студентов // Система ценностей современного общества. – 2012. – № 25. – С. 167-173.

10. Дьячкова Е.С. Ценностно-мотивационная сфера студентов медицинского колледжа в процессе личностно-профессионального развития / Е.С. Дьячкова, А.О. Аладинская // Вестник ТГУ. Гуманитарные науки. Педагогика и психология. – 2011. – Выпуск 4 (96). – С. 124-131.

11. Лавринович Т.М. Особенности ценностно-мотивационной сферы личности будущих психологов на разных этапах процесса их профессионализации // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета, серия: психология. – 2014. – № 4. – С. 27-36.

12. Калугин А.Ю. Соотношение понятий при изучении ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер личности // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Психологические и педагогические науки. – 2014. – Вып. 1. – С. 17-24.

13. Шапенкова И.П. Влияние индивидуальных особенностей личности учащихся школы искусств на их ценностно-смысловую сферу // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – № 9. – С. 89-93.

14. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

15. Schwartz S.H. Toward a universal psychological structure of human values / S.H. Schwartz, W. Bilsky // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – V. 53. – P. 550-562.

16. Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 12. – С. 74-83.

17. Шапиро С.А. «Сколько стоит труд?» / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 368 с.

18. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – Серия «Бизнес-класс». – С. 777-792.

19. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие и ценностно-смысловые образования личности в профессиональной сфере // Известия Саратовского ун-та. – 2006. – Т. 6. – С. 104-109.

20. Лысова Е.А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. – 2017. – № 12 (25). – С. 558-563.

21. Новокрещенова Н.А. Формирование системы оценки удовлетворенности персонала ВУЗа: автореф. дис. ... канд. эконом. наук / Новокрещенова Н.А. – Пенза, 2014. – 27 с.

22. Гусева А.П. Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социономической сферы // Мир науки. – 2016. – Т. 4. № 3. – С. 45.