Список литературы:

1.Максутова Э.Л., Железнова Е.В., Рогачева Т.А., Соколова Л.В., Токарева Н.Г. Принципы и формы реабилитации больных эпилепсией с психическими нарушениями: Пособие для врачей. М., 1997. - с.

2.Токарева Н.Г., Железнова Е.В. Клиническая оценка спеллинга у больных эпилепсией // Здоровье и образование в XXI веке. - 2016. - Т.18, №1. - С. 31-33.

3.Токарева Н.Г., Железнова Е.В. Особенности медико-социальной реабилитации больных эпилепсией // Эл. научно-образовательный вестник Здоровье и образование в XXI веке. - 2015. - Т.17, №5. - С. 27-29.

4. Токарева Н.Г., Железнова Е.В. Клинико-психологическая оценка внимания больных эпилепсией // Вестник Здоровье и образование в XXI веке. - 2016. - Т.18, №1. - С. 28-30.

5.Токарева Н.Г. Личность и болезнь: Я и виртуалистика: от инакомыслия до парадигматических революций. Материалы круглого стола. Саранск, 2009. – С. 133-134.

6.Aydemir N, Ezkara C, Жnsal P, Canbeyli R. A comparative study of health related quality of life, psychological well-being, impact of illness and stigma in epilepsy and migraine. Seizure. 2011, vol.20, pp. 679-85.

7.Chung YT, Hsieh IC, Lai MC, Huang CW The Potential Role of Neurocognitive Rehabilitation in Epilepsy. Int J Neurorehabilitation 2014, vol.1, pp.125-31.

8.Elafros MA, Sakubita-Simasiku C, Atadzhanov M, et al. Stigma and psychiatric morbidity among mothers of children with epilepsy in Zambia. Int Health. 2013, vol. 5, pp.288-94.

9.Friedrich L, Taslak M, Tomasovic S, Bielen I. How does the label ≪epileptic≫ influence attitudes toward epilepsy? Seizure. 2015, vol.33, pp.54-9.

10.Leaffer EB, Hesdorffer DC, Begley C. Psychosocial sociodemographic associates of felt stigma in epilepsy. Epilepsy Behav. 2014, vol.37, pp. 104-9.

SATISFACTION WITH JOB ASSIGNMENTS AND REWARD FOR HEALTHCARE PROFESSIONALS

Mihaela Mireva Ph D
Medical College "Jordanka Filaretova",
Medical university-Sofia

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ОТ ДОЛЖНОСТНЫХ ЗАДАЧ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Михаела Мирева д.м.
Медицински колеж "Йорданка Филаретова",
Медицински университет-София

ABSTRACT

In the sphere of healthcare in Bulgaria there have been frequent changes in the past 10 years, which affect not only the medical staff, but also the healthcare professionals - nurses, midwives, laboratory workers. Doctor-nurse imbalance became long lasting, due to the deficiency of nurses in many hospitals (especially in state-owned hospitals and in smaller towns). This paper focuses on the results of a survey of 65 health care professionals on job satisfaction and earnings. It has been made a quality and quantity analysis, the conclusions of which will be used for the practice.

АННОТАЦИЯ

В сфере здравоохранения в Болгарии за последние 10 лет произошли частые изменения, которые затрагивают не только персонал врачей, но и медицинских работников - медсестер, акушерок, лабораторных работников. Устанавливается постоянный дисбаланс по отношению врач-медсестра из-за нехватки медсестер во многих больницах (особенно в государственных и в небольших населенных пунктах). Эта статья посвящена результатам опроса 65 медицинских работников об удовлетворенности работой и полученных вознаграждений. Сделан качественный и количественный анализ, выводы, которых будут использованы для практики.

Key words: health, health care professionals, satisfaction, motivation, remuneration.

Ключевые слова: здороохранение, специалисты в области здравоохранения, удовлетворенность, мотивация, вознаграждение

1. ВВЕДЕНИЕ:

Активность, присущая каждому живому существу, у человека приобретает своеобразное проявление и специфичность, выраженные в деятельность. Основная характеристика деятельности является ее предметность. Результатом деятельности является определенный продукт. В большинстве случаев то, что человек делает в своей профессиональной деятельности, предназначено для окружающих, для общества в целом и, в меньшей степени, для самого себя, принимается, что деятельность носит общественный характер. Индивидуальная деятельность воспринимается как часть

общественной (Стаматов, 2012). В этом процессе осуществляется контроль на взаимодействие между людьми в соответствии с их исполнительными функциями - исполнения в конкретном коллективе. В деятельности формируются, развиваются и проявляются все психические состояния и процессы. При изучении деятельности учитывает мотивы, целепостановление, волю, эмоции) (Шулц, 2004).

Источником активности у человека являются потребности, выражающие зависимость индивида от конкретных условий в рамках его существования и развития (Baron, 1998). Сама по себе потребность не порождает сознательную деятельность, а скорее является причиной инстинктивного или интуитивного поведения. Для возникновения целенаправленной деятельности, необходимо направить потребность к предмету/явлению, которые ее удовлетворят. Мотив и цель формируют вектор деятельности, определяют ее направление и величину усилий, необходимых для ее достижения. Вектор мобилизует и организует систему психических процессов и состояний. В общем плане, мотив является субъективным отражением персональной потребности и, в то же время является объективно детерминированным (определенным). Целью деятельности является идеальная идея будущего результата, которая определяет как характер и стратегию деятельности, так и поведение (Porter, 2003). Практически цель является звеном в единой системе ценностей, и в этом смысле она может доминировать или быть подчиненной другим целям. Люди, которые имеют близкие цели, часто ограничены восприятием текущей специфики и не привлечены от решения задач с повышенной трудности. Таким образом, человек рассматривает достижение близких целей как вызов, который при их удовлетворении обогащает данные для достижения отдаленной цели. Неудачи в этом смысле не ослабляют, а наоборот усиливают стремление к постижению долгосрочной цели. Благодаря этому, вектор цель-мотив является в качестве регулятора деятельности (Алиев, 2005).

Трудовая деятельность является целенаправленной, осознанной, связанной с производством конкретного продукта, контролируется и приводит к определенному результату. Труд имеет не только техническую /исполнительную сторону, но и мотивационную, которая показывает личное отношение к деятельности (Tsvetkova et all, 2017; Tsvetkova, 2016). В схематическом плане деятельность имеет следующую структуру: внешние условия - внутренние условия - деятельность - результаты деятельности (Стоянов, 2011).

В. Шадриков разрабатывает методику систематического анализа профессиональной деятельности. В рамках этой методологии включены следующие уровни, позволяющие проводить анализ: личностно-мотивационный компонент; компонентно-целевой анализ; структурно-функциональный компонент; информационная составляющая; психофизиологический компонент; индивидуально-психологический компонент, позволяющий изучать и анализировать личность специалиста как субъекта профессиональной деятельности (Шулц, 2004; Алиев, 2005; Цветкова и кол., 2011). Есть люди, для которых работа, является как удовлетворенность потребности включения и взаимодействовать с коллегами, другие - удовлетворение потребности в привязанности, третьи - необходимость контроля (Герчева, 2010).

Согласно теории контроля, воспринятый контроль имеет существенную модераторную роль в динамике действия стрессоров В. Стоянов (Стоянов, 2011). По мнению И. Бардова, процедурные (функциональные) потребности имеют за свой объект проявление определенного типа активности, в отличие от субстанциональных (предметных), которые удовлетворяют достижение определенного результата или усвоения конкретного субъекта (Бардов, 2001). Людские ресурсы имеют первостепенное значение в организации здравоохранения (Александров, 2005; Upenieks, 2002).

Значительная часть медицинских работников активно вовлечена, очень часто склонны работать более чем на одной работе, не редко графики которых исключительно нагруженны, другие работают в среде с риском для жизни человека или высокой технологии (Цветанова и кол., 20016; 2018).

2. ИССЛЕДОВАНИЕ:

Был проведен опрос среди 65 медицинских работниках по удовлетворенности рабочими задачами и полученным вознаграждением. Использовались три методологии и один вопрос (Радославова, 2005): Анкета об удовлетворенности работой, содержащая 15 утверждений со шкалой ответов Лайкерта; Анкета, содержащая три утверждения о частоте видимых результатов, со шкалой ответов Лайкерта; Опросник по удовлетворенности заработной платой, опять же со шкалой ответов Лайкерта.

Результаты и анализы:

Сложный характер и сущность профессионального поведения можно проанализировать с помощью, определяющих их мотивационных факторов и личного отношения к поставленным задачам (Baron, 1998; Franken, 2002; Porter, 2003).

49 (78%) работают с высокой интенсивностью работы, 20 (32%) - со средней интенсивностью работы, никто не ответил «низкая интенсивность». Десять (15%) респондентов работают в условиях высокого риска для здоровья пациента, 20 (31%) работают в условиях с низким риском для здоровья пациента. Нет людей, которые указали бы, что они работают с низкой интенсивностью работы. Не регистриранны и лица с отсутствием даже минимального риска для здоровья пациента, и лечение пациента не зависит напрямую от его работы (Рис.1). В общей сложности 24 человека

указали, что они работают в высокоинтенсивной рабочей среде, которая не связана с непосредственным риском для жизни пациентов.

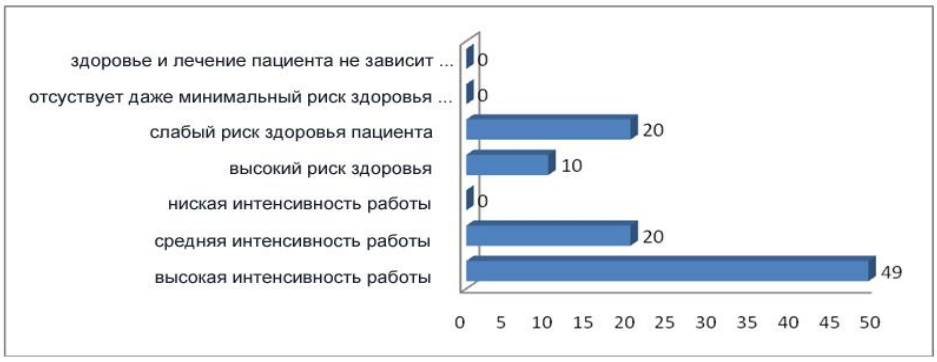

Рисунок 1: Распределение результатов по интенсивности и риску в работе

На рисунке 2 показано численное распределение результатов Анкеты по удовлетворению от задач по шкале. Три шкалы объединяют следующее число вопросов: Вызовы задач - 4 вопроса; Самовыражение - 7 вопросов; Автономность - 4 вопроса.

Рисунок 2: Распределение результатов опроса по Вопроснику удовлетворенности задачами по шкалам

Доминируют по количеству люди с высокой потребностью трудовыми задачами, которые предлагают на самовыражение 57 (88%), за которыми следуют умеренно ориентированные к автономии - 45 (69%) и умеренно ориентированные к вызовам - 41 (63%).Исследование доказало, что большое количество респондентов являются направленными к самовыражению, ожидая поддержку и одобрение коллег и вышестоящих, что подтверждается в предыдущих опубликованных результатах [19].

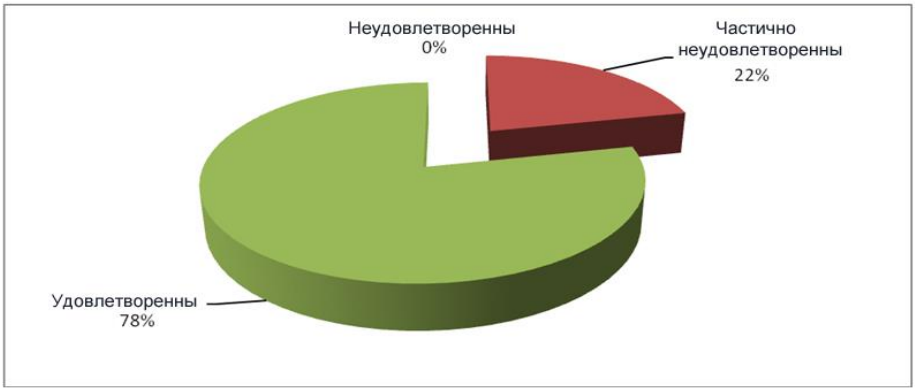

Рисунок 3: Распределение ответов на вопрос, изучающий общую удовлетворенность результатами в повседневной работе

Одна из специфических ценностей отношения связана с работой и успехами [18]. Выраженная ориентация респондентов на результаты выполненных заданий подтверждается высоким

процентом удовлетворенности от регулярно выполненной работы 51 человека (78%), 14 (22%) удовлетворены частично, и нет собеседника, указывающего на неудовлетворенность (Рисунок 3).

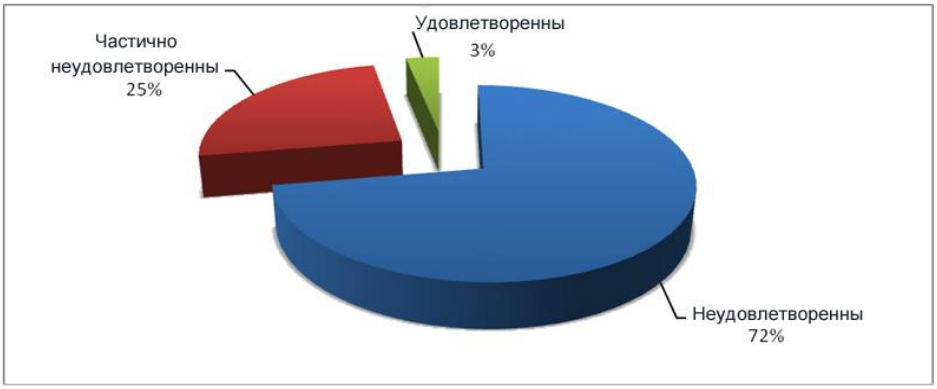

Рисунок 4: Распределение результатов анкеты по заработной плате за проделанную работу

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод, что опрошенные медицинские работники имеют сильно выраженную ориентацию к установлению на положительные результаты, на фоне выраженной неудовлетворенности полученным вознаграждением (рис. 4).

Можно сделать вывод, что внутренние мотивы для достижения хороших результатов эксплицитно демонстрируются в рабочей среде с ожиданием одобрения и уважения. Внутренняя мотивация в этом случае дополняется внешней (Цветанова и кол., 2016; Tsvetkova, 2016).

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Удовлетворенность проделанной работой влияет на эмоционально-волевую сферу, дает энергетический заряд для рутинной деятельности, стимулирует инициативу, дает направление к коллективизму, обеспечивает основу для личностной устойчивости (самодостаточности) против неадекватной оплаты за профессиональную работу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александров, И. (2015). Личностни регулативни процеси в болнична среда, В., с. 30.

2. Алиев, В. (2005). Мотивация труда сотрудников, М.

3. Бардов, И. (2001). Психологически възгледи за личността, ИК Кота, С., с. 34.

4. Герчева, Г. (2010). Личност и общуване, С., Албатрос. с. 15.

5. Радославова, М., А. Величков. (2005). Методи за психодиагностика, С.

6. Стаматов, Р., Н. Енчев (2012). Човешкото поведение, Пд., Хермес, с. 88-100.

7. Стоянов, В. (2011). Психичен стрес в организацията, УИ-ВСУ, В., с. 49.

8. Цветанова, К. (2018). Роботизираната хирургия като иновация в медицината и приносът на МУ-Плевен за нейното приложение в България, Велес Консулт, С., с. 19-20.

9. Цветанова К., С. Цветкова, Д. Юлиева, Л. Занфирова, Сл. Томов, Т. Димитров (2016). Удоволетворённость работой как психосоциальный фактор среди врачей анестезиологов е её связи со стрессом на рабочем местем. *Sciences of Europe.* Vol. 2 (9), с. 90-92.

10. Цветанова К., Сл. Томов, Г. Цанев, С. Цветкова, Л. Занфирова (2016). Космические технологии в медицине - история, приложение и недостатки роботизировванной и лапароскопической хирургии. *Евразийкий Союз Ученых*, 6 (27), с. 50-60

11. Цветкова. С., П. Христова, М. Каречва, С. Милева, (2011). Влияние на мотивационни фактори върху удовлетвореността от дейността при лекари. *Scrita Scietifica Medica*. Vol. 43 (7). с.225-231.

12. Шулц, Д. (2004). Психология на растежа. Модели на здравата личност, С.

13. Baron, R., D. Byrne, B. Johnson. (1998). Exploring Social Psychology, p. 146.

14. Franken, R. (2002).Human motivation, Thomson

15. Porter W. L., G.A. Bigley, R.M. Steers, (2003). 3Motivation and Work Behavior, Seventh Edition. p. 126-140.

16. Tsvetkova, S. (2016). Caseload and burnout in medical professionals, *Knowledge International Journal,* 14(2):600-606.

17. Tsvetkova S., Tsvetanova K., Simeonova J. (2017), Motivational orientation and interpersonal relationships in clinical sectors with high intensity work. *Knowledge International Journal*, 16(3), p. 2545-4439.

18. Upenieks, V.V. (2002). Assessing Differences in Job Satisfaction of Nurses in Magnet and Nonmagnet Hospitals. *JONA.* Volume 32, Number 11. pp. 564-576