

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РОБОТИ МЕДСЕСТЕР

М. Ю. Синенко, М. І. Марущак

*Тернопільський національний медичний університет
імені І. Я. Горбачевського МОЗ України*

Вступ. Важливість і незалежність сестринської професії та широкий спектр компетенцій медсестер означають, що головне питання мотивації медсестер залишається важливим для багатьох керівників. Дослідники стверджують, що на трудову мотивацію медсестер позитивно чи негативно впливає ряд факторів, таких, як заохочення, особисті та організаційні чинники, а також глобальне розширення їх можливостей. Встановлено, що медсестри, як правило, задоволені своєю роботою, і немає суттєвої різниці у трудовій мотивації між медсестрами незалежно від місця роботи. Проте існує потреба у глибшому розумінні трудової мотивації дипломованих медсестер, оскільки це є фундаментальним для ефективності їх роботи.

Мета роботи – проаналізувати мотиваційні чинники роботи медсестер терапевтичних та хірургічних відділень.

Основна частина. У дослідженні взяли участь 45 медсестер, які проходили навчання на курсах підвищення кваліфікації та перепідготовки молодших медичних і фармацевтичних спеціалістів. Для визначення мотиваційних чинників роботи медсестер терапевтичних та хірургічних відділень ми використали валідизований опитувальник «Дослідження мотивації медичного персоналу» Гончарука і шкали з офіційних доступних джерел. При аналізі відповідей на кожне запитання анкети встановили, що більшість медсестер терапевтичного профілю на перше місце в рейтингу ставила мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «тісна співпраця з людьми», «складна робота», «відповідальність роботи». Водночас більшість медсестер хірургічного профілю на перше місце в рейтингу ставила мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «відповідальність роботи». Отримані результати свідчать про те, що вибір професії медсестри часто пов'язаний з покликанням та відповідальністю, які забезпечують особливі почуття задоволення від роботи. Проте думка про те, що медсестри залежать від лікарів і що сестринська справа є «нижчою» професією, зберігається не тільки серед частини широкої громадськості, але й серед медсестер, що відображається в рейтингу медсестер терапевтичних відділень (81,82 % поставили професійний престиж роботи на найнижчий рівень рейтингу). На мотивацію можуть впливати стиль управління, професійний розвиток і міжособистісні стосунки. Таким чином, можна припустити, що рівень мотивації медсестер тісно пов'язаний з ефективністю їх роботи.

Висновки. Медсестри хірургічних відділень ставлять стимули до роботи на вищі місця в рейтингу стосовно медсестер терапевтичних відділень.

Ключові слова: медсестра; відділення; мотиваційні чинники; робота.

STUDY OF MOTIVATION FACTORS OF NURSES' WORK

M. Yu. Synenko, M. I. Marushchak

I. Horbachevsky Ternopil National Medical University

Introduction. The importance and independence of the nursing profession and the wide range of nursing competencies mean that the central issue of nurse motivation remains an important issue for many managers. Researchers claim that nurses' work motivation is positively or negatively influenced by some factors, such as incentives, personal and organizational factors, as well as global empowerment. It was established that nurses are generally satisfied with their work, and there is no significant difference in work motivation between nurses regardless of the place of work. However, there is a need for a deeper understanding of the work motivation of registered nurses, as it is fundamental to the effectiveness of their work.

The aim of the study – to analyze the motivational factors of the work of nurses in therapeutic and surgical departments.

The main part. 45 nurses participating in the study were trained in advanced training and retraining courses for junior medical and pharmaceutical specialists. To determine the motivational factors of the work of nurses of therapeutic and surgical departments, we used the validated questionnaire “Study of motivations of medical staff” by Honcharuk and scales from official available sources. When analyzing the answers to each question of the questionnaire, it was established that the majority of nurses of the therapeutic profile put vocation, curiosity, close cooperation with people, complexity, and responsibility of work in the first place in the rating of motivators. At the same time, the majority of nurses of the surgical profile ranked the vocation, interest, and responsibility of the job in the first place in the rating of motivators. The obtained results indicate that the choice of a nursing profession is often associated with vocation and responsibility, which provide special feelings of job satisfaction. However, the opinion that nurses depend on doctors and that nursing is an “inferior” profession persists not only among a part of the general public but also in the opinions of nurses, which is reflected in the rating of nurses of therapeutic departments (81.82 % rated professional prestige jobs to the lowest rating level). Management style, professional development, and interpersonal relationships can influence motivation. Thus, it can be assumed that the level of motivation of nurses is closely related to the effectiveness of their work.

Conclusions. Nurses in surgical departments put motivations to work on higher places in the rating vs therapeutic nurses.

Key words: nurse; department; motivation factors; work.

Вступ. Людські ресурси – ключовий елемент ефективної системи охорони здоров'я [1]. З усіх медичних працівників медсестри є найбільшою групою фахівців, які здійснюють догляд за пацієнтами в тісному контакті з ними. Медсестри стаціонарних відділень безпосередньо впливають на якість медичної допомоги [2]. Тому дуже важливо визначити мотиваційні чинники роботи медсестер, які прямо впливають на збереження медперсоналу, результативність роботи медсестер і, як наслідок, зростання прихильності до лікування пацієнтів [3]. Мотивація до роботи – це процес, який починається з натхнення діяти, спрямовує та допомагає працівникам виконувати поставлені їм робочі завдання [4]. Мотивація працівника є результатом взаємодії між окремими особами (внутрішній психологічний процес), їх робочим середовищем (процес транзакцій) і відповідності між цими взаємодіями та суспільним контекстом [5].

Сестринська справа базується на автономних компетенціях і гуманістично-альтруїстичній системі цінностей [6]. Важливість і незалежність сестринської професії та широкий спектр компетенцій медсестер означають, що головне питання мотивації медсестер залишається важливим для багатьох керівників [7–9]. Дослідники стверджують, що на трудову мотивацію медсестер позитивно чи негативно впливає ряд факторів, таких, як заохочення, особисті та організаційні чинники [3], а також глобальне розширення їх можливостей [10]. На мотивацію дипломованих медсестер на роботі впливає відчуття того, що робота є значущою [11], а також можливість навчатися і розвиватися у повсякденній роботі, бажано разом з колегами однієї професії, мати добрі

стосунки з колегами та можливість працювати незалежно [12]. Незважаючи на відсутність досліджень у сфері трудової мотивації медсестер та відсутність цієї концепції в медсестринській літературі, медсестри, на думку дослідників, мотивовані у своїй роботі [7]. Встановлено, що медсестри, як правило, задоволені своєю роботою, і немає суттєвої різниці у трудовій мотивації між медсестрами незалежно від місця роботи. Проте існує потреба у глибшому розумінні трудової мотивації дипломованих медсестер, оскільки це є фундаментальним для ефективності їх роботи.

Мета роботи – проаналізувати мотиваційні чинники роботи медсестер терапевтичних та хірургічних відділень.

Основна частина. У дослідженні взяли участь 45 медсестер, які проходили навчання на постійних курсах підвищення кваліфікації та перепідготовки молодших медичних і фармацевтичних спеціалістів Департаменту охорони здоров'я Закарпатської обласної державної адміністрації. Для визначення мотиваційних чинників роботи медсестер терапевтичних та хірургічних відділень ми використали валідизований опитувальник «Дослідження мотивацій медичного персоналу» Гончарука (2018) і шкали з офіційних доступних джерел [13]. Він включає 20 можливих причин (стимулів) до роботи за медичною професією (1 – робота-покликання, 2 – цікава робота, 3 – тісна співпраця з людьми, 4 – безпечна робота, 5 – складна робота, 6 – соціальні виплати, 7 – здатність зробити значний внесок у суспільство, 8 – можливості подорожей, 9 – захоплююча робота, 10 – повага громади до професії, 11 – можливість поєднувати роботу та сім'ю, 12 – гнучкий графік роботи,

13 – майбутній потенціал прибутку, 14 – можливості просування по службі, 15 – відповідальність роботи, 16 – комфортні умови праці, 17 – професійний престиж, 18 – стартова зарплата, 19 – можливості для творчості та оригінальності, 20 – попит на професію. Важливість кожного вибраного стимулу оцінювали за шкалою від 1 до 5, де 1 – найвищий рейтинг. За опрацьованими анкетами визначали середній бал для кожного заохочення.

Статистичний аналіз здійснювали з використанням комп'ютерної програми Statistica 7.0. Абсолютні показники представлено у вигляді середнього значення (Mean) та його стандартного відхилення (SD).

При аналізі результатів дослідження мотивацій медичного персоналу терапевтичних і хірургічних

відділень встановлено різницю між мотиваторами «захоплююча робота» ((3,36±1,29) бала проти (2,13±0,87) бала), відповідно, «повага громади до професії» ((4,23±0,97) бала проти (2,70±0,56) бала), «майбутній потенціал прибутку» ((4,55±0,67) бала проти (3,22±0,80) бала) та «професійний престиж» ((4,55±1,01) бала проти (2,96±0,77) бала) з вищим місцем у рейтингу зазначених стимулів у медсестер хірургічного профілю (рис. 1).

При аналізі відповідей на кожне запитання анкети встановили, що більшість медсестер терапевтичного профілю на перше місце в рейтингу ставила мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «тісна співпраця з людьми», «складна робота», «відповідальність роботи» (рис. 2).

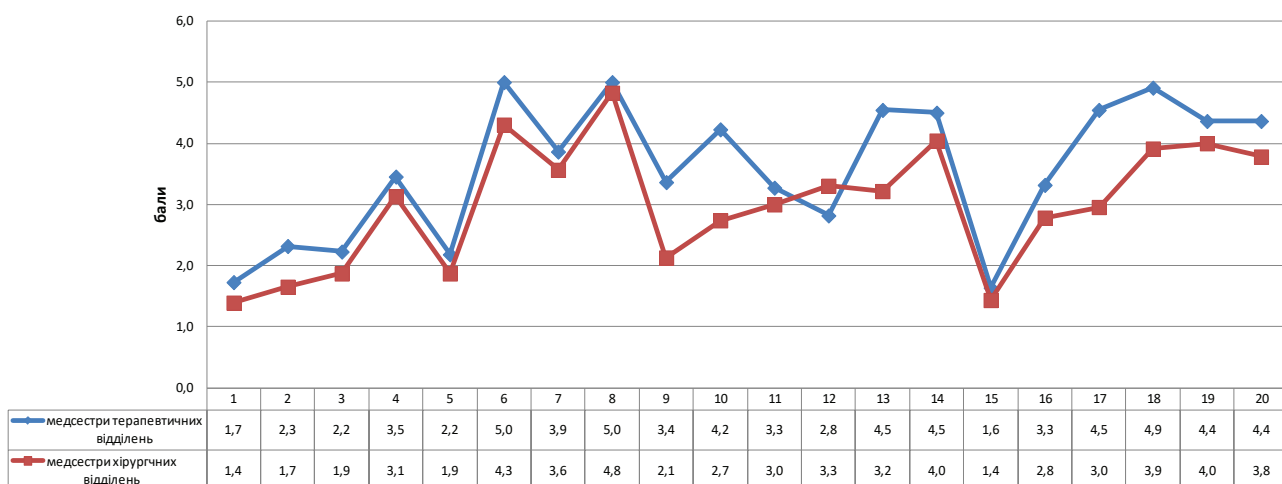


Рис. 1. Показники дослідження мотивацій медичного персоналу залежно від профілю відділення.

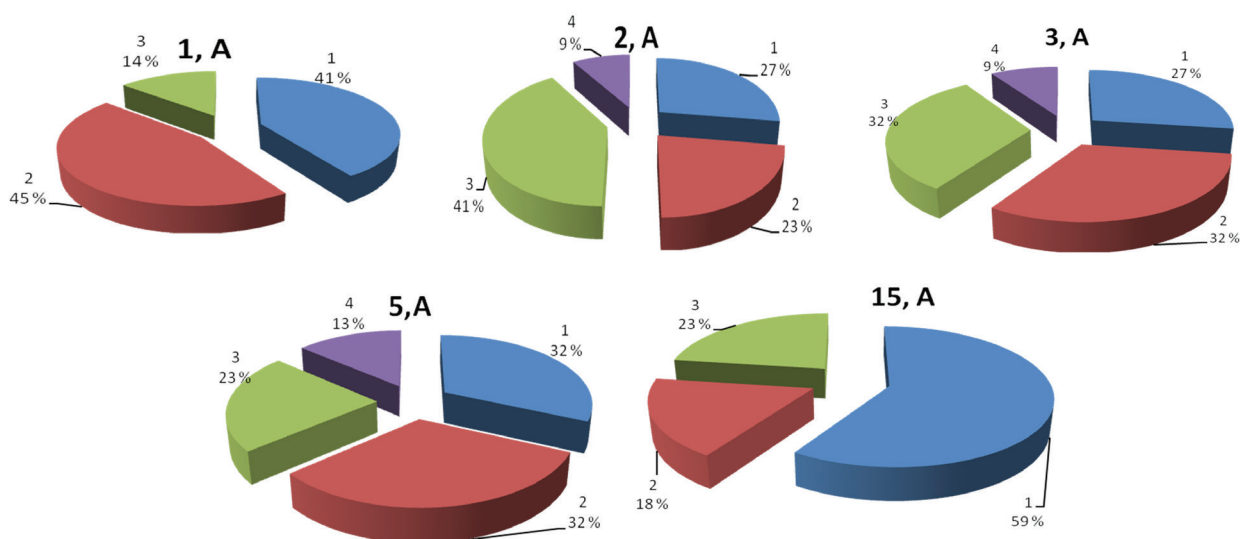


Рис. 2. Показники мотивацій медичного персоналу терапевтичних відділень з найвищим рейтингом.

Водночас більшість медсестер хірургічного профілю на перше місце в рейтингу ставила мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «відповідальність роботи» (рис. 3). Дослідження, які провели К. Тооде та співавт., показали вірогідно вищі рівні мотивації та нижчу задоволеність роботою серед медсестер хірургічного відділення порівняно з медсестрами терапевтичного відділення [2]. Наші результати суперечать цим даним, проте зіставні з

даними І. Гусар та співавт. [14], оскільки медсестри хірургічного профілю ставили стимули до роботи на вищі місця в рейтингу стосовно медсестер терапевтичного профілю. Існують значні відмінності між відділеннями, включаючи характеристики робочого місця та умови праці, тобто різні графіки роботи, мінливість пацієнтів, характер стану хворих, а також різні робочі завдання і моделі роботи, які сприяють мотивації.

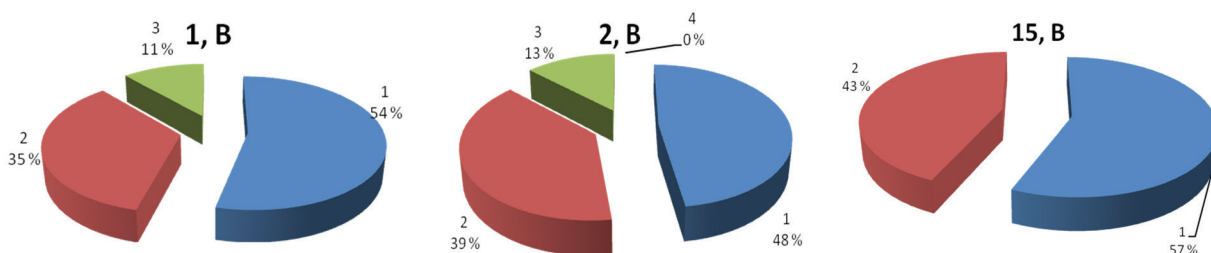


Рис. 3. Показники мотивацій медичного персоналу хірургічних відділень з найвищим рейтингом.

Враховуючи те, що медсестри на перше місце стимулів роботи ставлять мотиватори «робота-покликання» та «відповідальність роботи», на наступному етапі проаналізували показники мотивацій медичного персоналу залежно від вказаних мотиваторів. Так, у медсестер терапевтичних і хірургічних відділень з першим місцем у рейтингу стимулу «робота-покликання» вищими були також мотиватори

«цікава робота», «тісна співпраця з людьми», «здатність зробити значний внесок у суспільство», «захоплююча робота», «повага громади до професії», «професійний престиж», «можливості просування по службі», «можливості для творчості та оригінальності», «майбутній потенціал прибутку» стосовно тих, хто стимул «робота-покликання» поставив на друге і третє місця в рейтингу (рис. 4).

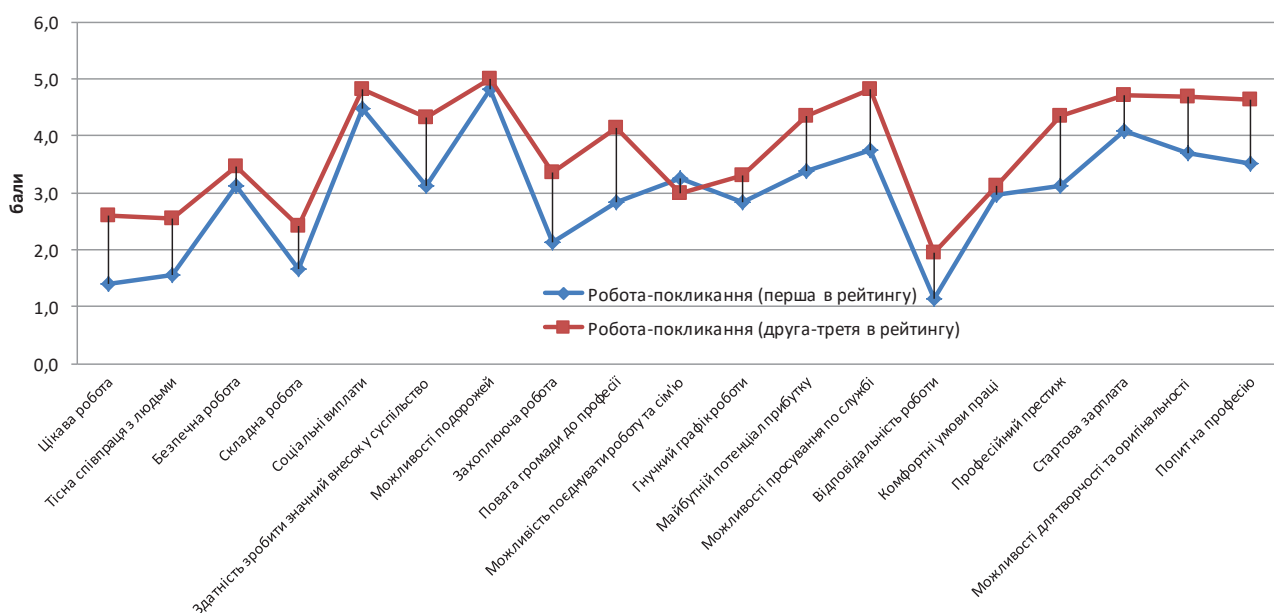


Рис. 4. Показники мотивацій медичного персоналу залежно від рейтингу стимулу «робота-покликання».

У медсестер, незалежно від профілю відділення, з першим місцем у рейтингу стимулу «відповідальність роботи» значно вищими були всі інші мотиватори стосовно тих, хто цей стимул поставив на третє місце в рейтингу, крім мотиваторів «соціальні виплати», «можливості подорожей», «гнучкий графік роботи», які не залежали від рівня мотиваційного чин-

ника «відповідальність роботи» (рис. 5). Водночас варто відмітити, що в медсестер з другим місцем у рейтингу стимулу «відповідальність роботи» значно вищими були мотиваційні чинники «захоплююча робота», «повага громади до професії», «можливість поєднувати роботу та сім'ю».

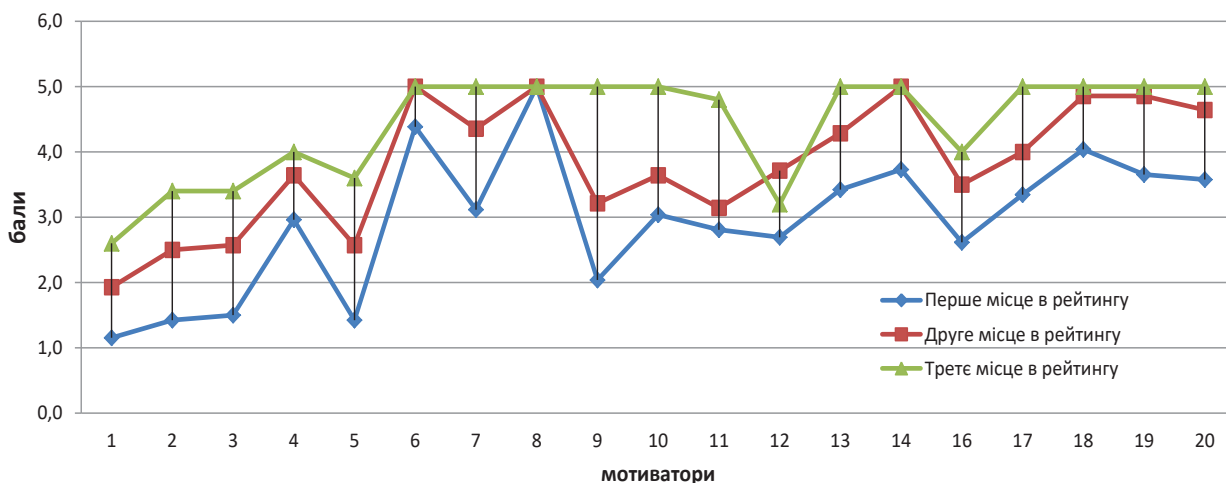


Рис. 5. Показники мотивацій медичного персоналу залежно від рейтингу стимулу «відповідальність роботи».

Отримані результати свідчать про те, що вибір професії медсестри часто пов'язаний з покликанням та відповідальністю, які забезпечують особливі почуття задоволення від роботи. Проте думка про те, що медсестри залежать від лікарів [15] і що сестринська справа є «нижчою» професією, зберігається не тільки серед частини широкої громадськості [16], але й серед медсестер, що відображається в рейтингу медсестер терапевтичних відділень (81,82 % поставили професійний престиж роботи на найнижчий рівень рейтингу).

Результати нашого дослідження свідчать про найменші стимули роботи медсестри «соціальні виплати» і «стартова зарплата», що відповідає результатам іншого дослідження, під час якого виявлено середній рівень задоволення роботою та мотивації медсестер, було припущено, що це є результатом неадекватної зарплати, низького рівня довіри, відсутності участі в процесі прийняття рішень, недостатнього піклування про добробут співробітників і неможливості професійного просування [17]. На мотивацію можуть впливати стиль управління, професійний розвиток і міжособистісні стосунки [1, 17].

Гнучкість робочого часу та можливість вносити зміни також можуть позитивно впливати на трудову мотивацію серед медсестер [3]. Таким чином, можна припустити, що рівень мотивації медсестер тісно пов'язаний з ефективністю їх роботи.

Висновки. У більшості медсестер терапевтичного профілю на першому місці в рейтингу мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «тісна співпраця з людьми», «складна робота», «відповідальність роботи», тоді як у медсестер хірургічного профілю – мотиватори «робота-покликання», «цікава робота», «відповідальність роботи»; при цьому медсестри хірургічних відділень ставлять стимули до роботи на вищі місця в рейтингу стосовно медсестер терапевтичних відділень.

У медсестер терапевтичних і хірургічних відділень з першим місцем у рейтингу мотиваторів «робота-покликання» і «відповідальність роботи» значно вищий рівень мотивації за іншими показниками, крім мотиваторів «соціальні виплати» та «можливості подорожей», які не залежали від рівня мотиваційних чинників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study / F. Ayalew, S. Kibwana, S. Shawula [et al.] // *BMC Nursing*. – 2019. – No. 18. – P. 46. DOI : 10.1186/s12912-019-0373-8.
2. Hospital nurses' work motivation / K. Toode, P. Routasalo, M. Helminen, T. Suominen // *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. – 2015. – No. 29 (2). – P. 248–257. DOI : 10.1111/scs.12155.
3. Alhakami I. Y. Exploring the factors influencing nurses' work motivation / I. Y. Alhakami, O. G. Baker // *Iris Journal of Nursing & Care*. – 2018. – No. 1 (1). – P. 1–12. DOI : 10.33552/ijnc.2018.01.000503.
4. Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan) / A. Sohail, R. Safdar, S. Saleem [et al.] // *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*. – 2014. – No. 14 (6). – P. 40–45.
5. Franco L. M. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework / L. M. Franco, S. Bennett, R. Kanfer // *Social science & medicine*. – 2002. – No. 54. – P. 1255–1266.
6. The status of professional identity and professional self-efficacy of nursing students in China and how the medical documentaries affect them : a quasi-randomized controlled trial / B. Guo, L. Zhao, Y. Gao [et al.] // *International Journal of Nursing Sciences*. – 2017. – № 4 (2). – P. 152–157. DOI : 10.1016/j.ijnss.2017.03.006.
7. Toode K. Work motivation of nurses: a literature review / K. Toode, P. Routasalo, T. Suominen // *International Journal of Nursing Studies*. – 2011. – No. 48 (2). – P. 246–257. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013.
8. Kamil H. What is the problem with nursing documentation? Perspective of Indonesian nurses / H. Kamil, R. Rachmah, E. Wardani // *International Journal of Africa Nursing Sciences*. – 2018. – No. 9. – P. 111–114. DOI : 10.1016/j.ijans.2018.09.002.
9. Mediarti D. Nurses education and motivation towards nursing care documentation / D. Mediarti, R. Rehana, A. Abunyahin // *Journal Ners*. – 2018. – No. 13 (1). – P. 31–35. DOI : 10.20473/jn.v13i1.3478.
10. de Almeida M. H. Workplace empowerment and job satisfaction in Portuguese nursing staff: an exploratory study / M. H. de Almeida, A. Orgambídez-Ramos, P. Batista // *Central European Journal of Nursing and Midwifery*. – 2017. – No. 8 (4). – P. 749–755. DOI : 10.15452/CEJNM.2017.08.0028.
11. Perreira T. A. Work motivation in health care: A scoping literature review / T. A. Perreira, J. Innis, W. Berta // *International Journal of Evidence-Based Healthcare*. – 2016. – No. 14 (4). – P. 175–182.
12. What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study / C. Ahlstedt, C. Eriksson Lindvall, I. K. Holmström, Å. Muntlin Athlin // *International Journal of Nursing Studies*. – 2019. – No. 89. – P. 32–38.
13. Goncharuk A. G. Exploring a motivation of medical staff / A. G. Goncharuk // *Int. J. Health Plann. Mgmt*. – 2018. – P. 1–11.
14. Gusar Ivana. Work motivation, job satisfaction, and nursing record-keeping: do they differ in surgery and internal disease departments? / Ivana Gusar, Alana Lazinica, Mira Klarin // *Cent. Eur. J. Nurs. Midw.* – 2020. – No. 11 (4). – P. 163–170 DOI : 10.15452/CEJNM.2020.11.0028.
15. Impediments to the formation of intensive care nurses' professional identify / S. Mousazadeh, S. Yektatalab, M. Momennasab, S. Parvizi // *Nursing Ethics*. – 2018. – No. 26 (6). – P. 1873–1885. DOI : 10.1177/0969733018786059.
16. Milutinović D. Interprofessional education and collaborative practice: psychometric analysis of the Readiness for Interprofessional Learning Scale in undergraduate Serbian healthcare student context / D. Milutinović, R. Lovrić, D. Simin // *Nurse Education Today*. – 2018. – No. 65. – P. 74–80. DOI : 10.1016/j.nedt.2018.03.002.
17. Lorber M. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals / M. Lorber, B. Skela Savič // *Croatian Medical Journal*. – 2012. – No. 53 (3). – P. 263–270. DOI : 10.3325/cmj.2012.53.263.

REFERENCES

1. Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abose, Z., van Roosmalen, J., ... Mariam, D.W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18, 46. DOI: 10.1186/s12912-019-0373-8.
2. Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2015). Hospital nurses' work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 29(2), 248–257. DOI: 10.1111/scs.12155.
3. Alhakami, I.Y., & Baker, O.G. (2018). Exploring the factors influencing nurses' work motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*, 1(1), 1–12. DOI: 10.33552/ijnc.2018.01.000503.
4. Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: (A case of education industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 14(6), 40–45.

5. Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002) Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social science & medicine* 54, 1255-1266.
6. Guo, B., Zhao, L., Gao, Y., Peng, X., & Zhu, Y. (2017). The status of professional identity and professional self-efficacy of nursing students in China and how the medical documentaries affect them : a quasi-randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(2), 152-157. DOI: 10.1016/j.ijnss.2017.03.006.
7. Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246-257. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013.
8. Kamil, H., Rachmah, R., & Wardani, E. (2018). What is the problem with nursing documentation? Perspective of Indonesian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 9, 111-114. DOI: 10.1016/j.ijans.2018.09.002.
9. Mediarti, D., Rehana, R., & Abunyamin, A. (2018). Nurses education and motivation towards nursing care documentation. *Jurnal Ners*, 13(1), 31-35. DOI: 10.20473/jn.v13i1.3478.
10. de Almeida, M.H., Orgambidez-Ramos, A., & Batista, P. (2017). Workplace empowerment and job satisfaction in Portuguese nursing staff: an exploratory study. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 8(4), 749-755. DOI: 10.15452/CEJNM.2017.08.0028.
11. Perreira, T.A., Innis, J., & Berta, W. (2016). Work motivation in health care: A scoping literature review. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 14(4), 175-182.
12. Ahlstedt, C., Eriksson Lindvall, C., Holmström, I. K., & Muntlin Athlin, Å. (2019). What makes registered nurses remain in work? *An ethnographic study. International Journal of Nursing Studies*, 89, 32-38.
13. Goncharuk, A.G. (2018). Exploring a motivation of medical staff. *Int. J. Health Plann. Mgmt.*, 1-11.
14. Gusar, Ivana, Lazinica, Alana, & Klarin, Mira. (2020). Work motivation, job satisfaction, and nursing record-keeping: do they differ in surgery and internal disease departments? *Cent. Eur. J. Nurs. Midw.*, 11(4), 163-170 DOI: 10.15452/CEJNM.2020.11.0028.
15. Mousazadeh, S., Yektatalab, S. Momennasab, M. & Parvizy, S. (2018). Impediments to the formation of intensive care nurses' professional identify. *Nursing Ethics*, 26(6), 1873-1885. DOI: 10.1177/0969733018786059.
16. Milutinović, D., Lovrić, R., & Simin, D. (2018). Interprofessional education and collaborative practice: psychometric analysis of the Readiness for Interprofessional Learning Scale in undergraduate Serbian healthcare student context. *Nurse Education Today*, 65, 74-80. DOI: 10.1016/j.nedt.2018.03.002.
17. Lorber, M., & Skela Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(3), 263-270. DOI: 10.3325/cmj.2012.53.263.

Отримано 01.11.2023