

НАУКОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО МОТИВАЦІЇ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

©Н. В. Тетерич

Національний фармацевтичний університет, Харків

Резюме: у статті представлено результати тестування фармацевтичних працівників за психологічними методиками, що визначають соціальний характер їх трудової мотивації. Досліджено основні психологічні показники соціальної направленості провізорів у професійній діяльності – рівні соціальної бажаності та мотивації до успіху. Визначено прямо пропорційну залежність рівня соціальної бажаності фахівців від рівня їх мотивації до успіху.

Ключові слова: мотивація, фармацевтична діяльність, фармацевтичні працівники, соціально-психологічні методи.

Вступ. Фінансово-економічна криза сьогодення є чинником стійких негативних тенденцій як у світовій економіці загалом, так й у вітчизняній економіці зокрема. Не є винятком й фармацевтична галузь. У зв'язку із цим перед провідними фармацевтичними фахівцями постають важливі завдання щодо пошуку принципово нових конструктивних підходів стосовно вирішення завдань фармації стратегічного та тактичного характеру. При цьому цілком зрозумілим є те, що задля досягнення успіху в конкуренції на фармацевтичному ринку вельми необхідним є залучення висококваліфікованих фармацевтичних кадрів, адже відомо, що ефективність будь-якої діяльності безпосередньо залежить від гарно підбраного персоналу. У свою чергу, це дозволяє розглядати мотивацію провізорів як один з ключових факторів ефективної фармацевтичної допомоги [1, 2, 6].

Ефективність професійної фармацевтичної діяльності визначається такими показниками, як: рівень освіти фахівців та їх прагненням до безперервного професійного навчання, комунікативного рівня фахівців й прагненням до особистісного самовдосконалення. Це вимагає від керівників вміння й насаги до постійної мотивації фахівців, а також здатності до аналізу та оцінювання результатів діяльності підлеглих, адже мотиваційна складова професійної фармацевтичної діяльності значною мірою залежить від дій керівників аптечних закладів. При цьому важливим для керівництва залишається розуміння соціально-психологічних основ конструктивної мотивації підлеглих, а також вміння оцінювати їх особистісні та ділові якості [1–3]. Ефективна мотивація фармацевтичних працівників позначається на кінцевих результатах роботи аптечних закладів, що полягає у добровільному та якісному виконанні фахівцями своїх професійних обов'язків.

Таким чином, мотивація професійної діяльності фармацевтичних працівників є атрибутом їх свідо-

мості, що призводить до активізації або припинення діяльності. Поняттям, ширшим за мотивацію, є захоплення працею, тобто особистісне переконання у її доцільності та змістовності [3–6, 7].

Метою дослідження є аналіз соціально-психологічних чинників та обґрунтування основних підходів до підвищення мотивації фармацевтичних працівників.

Методи дослідження. Для вирішення поставленої мети було застосовано тестування фармацевтичних працівників за відібраними психологічними методиками, що визначають фактори соціальної направленості їх трудової мотивації – рівень соціальної бажаності (мотивації до схвалення) за методикою Д. Кроуна–Д. Марлоу [4], а також рівень мотивації до успіху за методикою Т. Елерса [5]. За результатами проведеного дослідження було здійснено узагальнення незалежних характеристик фахівців.

Результати й обговорення. Одним з проявів соціальної направленості фармацевтичного фахівця є суб'єктивна для нього значущість думок і оцінок оточуючих. Прагнення до похвали та схвалення є одним з найсильніших мотивів діяльності. На відміну від мотивації до успіху фармацевтичних працівників, рівень їх мотивації до схвалення меншою мірою визначає професійний успіх, однак має істотний вплив на якість міжособистісних стосунків, що, у свою чергу, є критерієм ефективності фармацевтичної допомоги [3–6, 7].

У ході дослідження було проведено вибіркоче комплексне опитування 30 провізорів у аптеках різних районів міста Харкова за вищезначеними методиками. До опрацювання було прийнято 30 опитувальних тест-карток по кожній запропонованій респондентам методиці.

Слід відмітити, що рівень мотивації до схвалення або соціальної бажаності є однією з найважливіших

потреб людини, від задоволеності якої залежить її внутрішнє самовідчуття та положення у колективі. При цьому даний тип мотивації має суттєвий вплив на якість міжособистісних взаємовідносин. Інтерпретація результатів за методикою Д. Кроуна–Д. Марлоу є такою: 0–6 балів – низький рівень мотивації; 7–13 балів та 14–20 балів – середній та високий рівні мотивації до схвалення [4].

Результати опрацювання тест-даних за методикою Д. Кроуна–Д. Марлоу встановили, що більшість респондентів – 22 опитаних (73,33 % фармацевтичних працівників) мають середній рівень мотивації до схвалення. Ці фахівці прагнуть виглядати перед оточуючими такими, якими є насправді, що властиво більшості людей і є оптимальним показником соціальної бажаності.

Лише 3 фахівців – 10 % респондентів мають низький рівень мотивації до схвалення. Зазвичай ці працівники є конфліктними та незалежними від думок з боку оточуючих, що може ставити їх поза соціальним схваленням.

Нарешті, 5 опитаних (16,67 % респондентів) мають високу мотивацію до схвалення з боку оточуючих. При цьому поведінка даних фахівців, зокнайменше на вербальному рівні, відповідає соціально-встановленим зразкам. Ці фахівці не мають заперечень стосовно праці, стримують свої агресивні реакції, та мають підвищену потребу в спілкуванні.

Загальну характеристику рівня соціальної бажаності (мотивації до схвалення) фармацевтичних працівників за методикою Д. Кроуна–Д. Марлоу наведено на рисунку 1.

За результатами проведеного дослідження також можна простежити вплив віку та стажу трудової діяльності фармацевтичних працівників із рівнем їх мотивації до схвалення. Було встановлено, що найбільший рівень соціальної бажаності притаманний фармацевтичним працівникам віком від 26 до 40 років – 27 опитаних (90 %) із середнім та високим показниками по даній методиці, що, ймовірно, пов'язано із становленням професіонального рівня на відповід-

ному трудовому шляху в цьому віці, та, свідчить про наявність певних амбіцій та потреби визнання свого соціального статусу.

Також не менш важливого значення у пошуку основних підходів щодо підвищення мотивації фармацевтичних працівників має дослідження їх спрямування на успіх у професійній діяльності.

Загалом мотивація досягнення успіху в професійній фармацевтичній діяльності є стратегією поведінки фахівця, що зумовлює активізацію його внутрішніх та зовнішніх резервів до досягнення відповідного результату роботи. Це окремо взяті послідовні мотиви і поштовхи до дії, від яких залежать доля та соціальний статус фахівців, адже, досягнувши успіху, вони зростають далі у професійному відношенні, розвиваються та ставлять нові цілі [6, 7].

Отже, можна зазначити, що мотивація до успіху – це мобілізація всіх резервів фахівців, що потребує концентрації їх уваги та дисципліни. Такі працівники мислять позитивно, їх життєвий напрямок направлений на розкриття своєї особистості в задуманих проектах, а не на уникнення невдач. Фахівці з високим рівнем мотивації до успіху є активними, ініціативними та наполегливими у професійній діяльності, продуктивність праці яких не залежить від зовнішнього контролю. При виконанні проблемних та важких завдань результативність діяльності таких працівників, як правило, покращується. При цьому привабливість праці для таких працівників підвищується пропорційно її складності, так як для них характерне глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення. Також ці працівники мають силу волі, самовладання, самоконтроль й відповідальність за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення професійних завдань. Вони не бояться помилок та здатні до ризику [1, 2, 6, 7].

Середній рівень мотивації до успіху фахівців характеризується достатньою сформованістю усіх компонентів мотивації. Такі працівники свідомо прагнуть до опанування знаннями й навичками, докладають

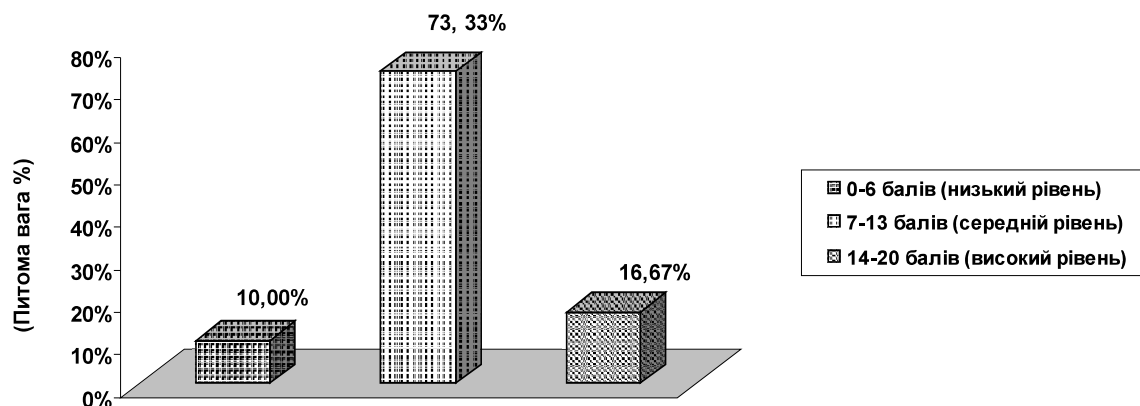


Рис. 1. Характеристика загального рівня мотивації до схвалення фармацевтичних працівників за методикою Д. Кроуна–Д. Марлоу.

зусиль для досягнення бажаного результату, працюють організовано і є активними та ініціативними.

Фахівці із низьким рівнем мотивації досягнення успіху, як правило, орієнтовані лише на формальний результат своєї професійної діяльності.

Таким чином, вивчення рівня мотивації до успіху фармацевтичних працівників та його взаємозв'язок із рівнем їх мотивації до схвалення є вельми актуальним.

Як вже зазначалось, задля встановлення рівня мотивації до успіху фахівців було застосовано методу Т. Елерса, яка розглядає мотивацію до успіху як одну з особистісних факторів їх успішної адаптації та мотивації у професійній сфері [5]. Інтерпретація отриманих балів за даною методикою при цьому є такою: від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху; від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху; понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Аналіз тестування фармацевтичних працівників за методикою Т. Елерса встановив, що у фахівців із високим рівнем соціальної бажаності відсутній низький рівень мотивації до успіху; середній рівень мотивації до успіху виявився у 3 респондентів (60 % опитаних) та високий рівень мотивації присутній у 2 фахівців (40 % опитаних). При цьому надмірно високий рівень мотивації до успіху у фахівців із високим рівнем мотивації до схвалення (соціальної бажаності) відсутній.

Рівень мотивації до успіху працівників із середнім рівнем соціальної бажаності є таким: низький рівень мотивації до успіху в даній досліджуваній групі фахівців відсутній; середній рівень мотивації до успіху в 15 респондентів (68,18 % опитаних); високий рівень мотивації присутній у 5 фахівців (22,73 % опитаних); дуже високий рівень мотивації до успіху в 2 респондентів – 9,09 %.

Відповідно, рівень мотивації до успіху фармацевтичних фахівців із низьким рівнем мотивації до схвалення є наступним: низький рівень мотивації до успіху в даній досліджуваній групі фахівців також відсутній; середній рівень мотивації до успіху в 2 респондентів (66,67 % опитаних); високий рівень мотивації до успіху в 1 респондента (33,33 % опитаних).

Загальну характеристику мотивації до успіху досліджуваних 3 груп фармацевтичних працівників з різними рівнями мотивації до схвалення (високим, середнім та низьким) наведено на рисунку 2.

Таким чином, результати проведеного аналізу соціально-психологічних характеристик фармацевтичних працівників з різними рівнями мотивації до схвалення дозволили визначити взаємозв'язок із мотивацією до успіху, а саме: високий та середній рівні мотивації до схвалення сприяють підвищенню у фармацевтичних працівників мотивації до успіху, що, у свою чергу, впливає на підвищення ефективності фармацевтичної допомоги загалом.

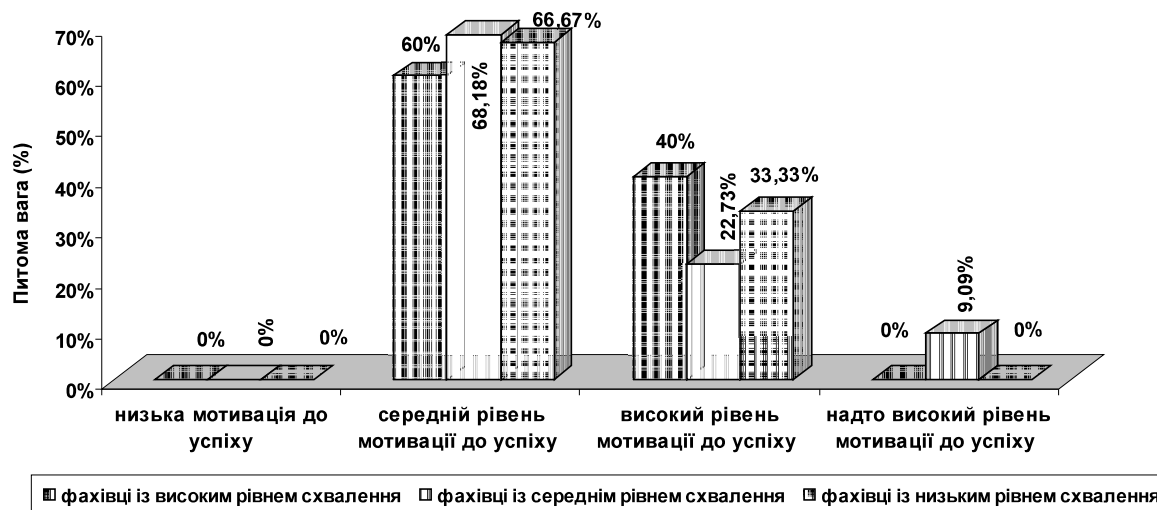


Рис. 2. Характеристика мотивації до успіху досліджуваних груп фармацевтичних працівників з різними рівнями мотивації до схвалення.

Висновки. 1. Аналіз літературних джерел з питань професійної мотивації фармацевтичних працівників показав, що вивчення підходів до професійної мотивації у фармації практично не проводилось.

2. За допомогою непрямого методу психологічного дослідження – тестування здійснено аналіз індивідуальних показників мотивації трудової діяльності фармацевтичних працівників соціально-психологічного

спрямування, а саме: досліджено рівень мотивації до схвалення (соціальної бажаності) та рівень мотивації фармацевтичних працівників до успіху.

3. Визначено прямо пропорційну залежність соціальної бажаності фахівців з рівнем їх мотивації до успіху, а саме: наявність високого та середнього рівнів мотивації до схвалення фармацевтичних працівників зумовлюють підвищення їх мотивації до успіху.

Література

1. Варданян И. С. Исследование системы управления мотивации персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – № 15. – С. 58–62.
2. Варданян И. С. Новые тенденции в мотивации персонала / И. С. Варданян // Управление персоналом. – 2005. – № 9/10. – С. 93–95.
3. Маклаков А. Г. Общая психология : учеб. для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 583 с.
4. Методика диагностики самооценки мотивации одобрения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://azps.ru/tests/tests_motivationodobrenie.html.
5. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psylist.net/praktikum/23.htm>.
6. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пос. / В. А. Толочек. – 2 изд. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
7. Хижняк М. В. Мотивация в менеджменте : учеб. пос. / М. В. Хижняк. Х., 2007. – 222 с.

НАУЧНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Н. В. Тетерич

Национальный фармацевтический университет, Харьков

Резюме: в статье представлены результаты тестирования фармацевтических работников за психологическими методиками, которые определяют социальный характер их трудовой мотивации. Исследованы основные психологические показатели социальной направленности провизоров в профессиональной деятельности – уровень социальной желательности и мотивация к успеху. Определена прямо пропорциональная взаимосвязь уровня социальной желательности специалистов с уровнем их мотивации к успеху.

Ключевые слова: мотивация, фармацевтическая деятельность, фармацевтические работники, социально-психологические методы.

SCIENTIFIC GROUND OF BASIC GOING NEAR MOTIVATION OF PHARMACEUTICAL WORKERS

N. V. Teterich

National University of Pharmacy, Kharkov

Summary: in the article the results of testing of pharmaceutical workers are presented after psychological methods which determine social character of their labour motivation. The basic psychological indexes of social orientation of pharmacists are investigational in professional activity is a level of social desirability and motivation to success. Straight proportional intercommunication of level of social desirability of specialists is certain with the level of their motivation to success.

Key words: motivation, pharmaceutical activity, pharmaceutical workers, social-psychological methods.

Отримано 26.05.2015