

Керецман А.О.

Основні фактори впливу на професійну мотивацію лікарів у Закарпатській області

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

Keretsman A.O.

The main factors influencing the professional motivation of doctors in the Transcarpathian region

SU "Uzhhorod national university",
Uzhhorod, Ukraine

angelika.keretsman@uzhnu.edu.ua

Вступ

Серед усіх ресурсів закладів охорони здоров'я найціннішим для якості медичної допомоги ВООЗ визнає кадрове забезпечення [1]. Як наголошено в доповіді Генерального директора Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я, саме лікарі відіграють одну з найважливіших ролей в прискоренні прогресу по досягненню Цілі 3 в області сталого розвитку «Забезпечення здорового способу життя і сприяння благополуччю для всіх улюбому віці» [2]. Водночас, кадри та система управління ними є одною з основних причин негативних ризиків для якості надання медичної допомоги. Адже, ефективне функціонування систем охорони здоров'я та відповідне реагування з їх боку на нові виклики сучасності залежить від достатньої кількості медичних працівників, які належно підготовлені для роботи в місцях з найбільшою потребою в лікарях [3]. Поряд із цим, представники більш ніж 70 країн світу, що брали участь у найбільшому форумі світового масштабу, присвяченого медичним кадрам і глобальній охороні здоров'я, визнають подальше поглиблення кадрової медичної кризи. Так, за даними, оприлюдненими на форумі, до 2030 року прогнозується нестача працівників сфери охорони здоров'я на рівні до 18 мільйонів осіб [4]. Кадрова криза не оминула й Україну. На нестачі медичних кадрів в Україні наголошується в сучасних наукових роботах українських науковців [5].

Таким чином, наростаючий дефіцит медичних кадрів у світі та Україні актуалізує проблему вивчення причин кадрових ризиків. Зокрема, оцінка факторів, які впливають на утримання і залучення медичних кадрів було б неможливим без вивчення та оцінки внутрішнього провідника в обличчі професійної мотивації.

Мета роботи: оцінити фактори, які впливають на професійну мотивацію лікарів на регіональному рівні.

Матеріали та методи

Об'єктом дослідження виступили практикуючі лікарі різного фаху в Закарпатській області. Методом анкетування, проведеного у 2021 р., здійснено аналіз щодо

визначення основних факторів впливу на їх професійну мотивацію.

На основі шкали Лайкерта нами була розроблена анкета оцінки рівня професійної вмотивованості лікарів. Анкета включає 12 питань, на кожне з яких можливі три варіанти відповіді, що оцінюються від 1 до 3 балів за значимістю/валідністю, а їх сума визначає рівень вмотивованості (30-36 – високий, 24-29 – середній, 16-23 – низький, менше 15 – дуже низький). Аналіз результатів здійснено на основі анкетування 430 лікарів різних спеціальностей у віковому діапазоні від 26-ти до 64-х років. Обробка даних здійснювалася за допомогою програми Microsoft Office Excel 2016.

Результати дослідження та їх обговорення

На якість надання медичної допомоги впливає значна кількість факторів. Основним і одним із ключових є людський фактор – професіоналізм та ентузіазм лікарів. Цей вклад у високий рівень медичного обслуговування населення можна поставити на один рівень із технічним забезпеченням закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) у відповідності до сучасних стандартів якості. Саме тому наше дослідження було присвячене оцінці професійної мотивації лікарів на регіональному рівні, що може послужити додатковим фактором впливу на її формування.

Так, в анкетуванні прийняли участь 430 практикуючих лікарів різних спеціальностей віком 26–64 роки. Статевий розподіл респондентів був практично рівномірним і становив 53,5% (230 осіб) лікарів-чоловіків та 46,5% (200 осіб) лікарів-жінок. Серед усіх опитаних у державних ЗОЗ працювали 65% (279) респондентів, а виключно у приватних 35% (151) відповідно. Випадки поєднання провадження лікарської практики одночасно в державних і приватних медичних закладах ми не розглядали з метою збільшення інформативності і репрезентативності статистичної сукупності нашого дослідження. Поряд із цим, ми розглядали такий аспект, як місцевість, у якій працюють лікарі: 70% (301) працевлаштовані у містах Закарпатської області, 30% (129) у сільській місцевості.

Розподіл опитаних за лікарськими спеціальностями виявився наступним: сімейні лікарі – 253 респондента, лікарі-хірурги – 76, травматологи – 14, кардіологи – 4, гастроентерологи – 3, реаніматологи – 2, акушер-гінекологи – 63, ендокринологи – 3, педіатри – 12.

Таким чином, 58,8% проанкетованих надають первинну медичну допомогу, 41,2% лікарів – спеціалізовану та високоспеціалізовану медичну допомогу відповідно. Тобто, розподіл респондентів за видами медичної допомоги в залежності від складності її надання також був майже рівномірним серед опитаних.

Дослідження рівня професійної мотивації опитаних лікарів вказує на те, що кожний сьомий з опитаних абсолютно не є вмотивованим до провадження своєї діяльності – 14% ($\pm 1,7$), а в кожного четвертого респондента відмічається низький рівень професійної вмотивованості – 23,3% ($\pm 2,0$) (рис.). За результатами опитування тільки 21% ($\pm 1,9$) лікарів мають високий рівень професійної мотивації та 41,7% ($\pm 2,4$) – середній рівень відповідно.

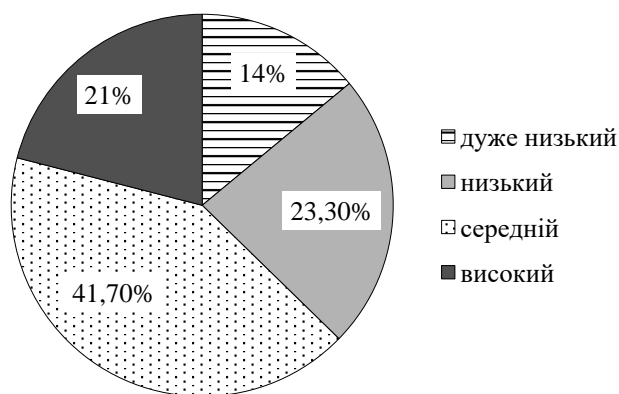


Рис. Рівень професійної вмотивованості практикуючих лікарів у Закарпатській області за 2021 рік

Високий рівень професійної мотивації значно вищий у лікарів, що працюють у містах. У порівнянні з відповідною часткою лікарів з високою вмотивованістю до медичної практики у сільській місцевості різниця становить майже 3 рази. Так, частка лікарів із високим рівнем професійної мотивації в містах становить 37,2% (48), натомість в сільській місцевості тільки 13,3% (17) серед опитаних лікарів. Водночас, як у містах, так і в селах майже третина респондентів відмічає низьку (10% у містах та 13,3% у сільській місцевості) та дуже низьку мотивацію до медичної практики (5,7% у містах та 8,3% у сільській місцевості).

Найвищий рівень професійної мотивації встановлено серед опитаних віком до 35 років (71,4%), дуже низький рівень професійної мотивації виявлено серед респондентів 45-50 років (84,3%). Низький рівень вмотивованості серед лікарів характерний для вікової групи респондентів 50-65 років, середній рівень професійної мотивації – для респондентів від 35 до

45 років. Водночас, при розгляді отриманих даних з огляду на місцевість Закарпатської області, в якій працюють лікарі, дані значно відрізняються. Так, для лікарів, що працюють в містах нашої області високі рівні професійної мотивації характерні також для вікової групи до 35 років і 55-60 років, середній рівень – для віку 35-45 років, низький і дуже низький – для віку 60-65 років і 45-50 років відповідно. Натомість у сільській місцевості, частка лікарів з низькою та дуже низькою мотивацією до медичної діяльності характерна для віку до 35 років та 35-45 років, з середньою вмотивованістю – для віку 45-50 років і 60-65 років, частка лікарів з високою професійною мотивацією є найбільшою серед опитаних у віці 50-55 років.

Аналіз відповідей щодо визначення основних факторів впливу на професійну мотивацію лікарів різних спеціальностей виявив наступне: 81,4% ($\pm 1,9$) опитаних лікарів вважають нестабільну економічну ситуацію в країні основним фактором, який спонукає до зміни професії або виїзду за кордон. 32,5% ($\pm 2,3$) респондентів вважають, що рівень знань, які вони отримали у вищому навчальному закладі не відповідають світовим стандартам і вимогам, які передбачені міжнародним науковим товариством. Більше половини опитаних 65,1% ($\pm 2,3$) вказують на зневіру суспільства до роботи лікаря і недооцінку суспільством медичної діяльності як одного з факторів, що підриває віру лікарів у доцільність продовження своєї професійної діяльності. Також, більше половини опитаних 55,8% ($\pm 2,4$) вважають наявну епідемічну ситуацію вагомим ризиком, що значно зменшує привабливість лікарської справи. Водночас, ці респонденти переконані, що в майбутньому частка лікарів, на яких впливає рівень і ризик поширення COVID-19, тільки зростатиме.

Поряд із цим, переважна більшість респондентів (98,7% $\pm 0,5$) погоджуються з тим, що перспектив для провадження лікарської практики за кордоном значно більше. Така ситуація є вкрай негативною з огляду на можливість втрати таких спеціалістів, які потенційно готові покинути країну заради кращих умов праці.

Отримані результати дослідження свідчать про різну значимість факторів впливу на формування високої професійної мотивації у лікарів Закарпатської області. Різні рейтингові місця виявлених факторів, в свою чергу, залежать від багатьох супутніх чинників, таких як вік респондентів, місце роботи в місті чи селі, навчальний заклад, в якому проходило навчання медичній справі, що потребує більш глибокого вивчення з метою наукового обґрунтування шляхів і засобів для усунення і зменшення відтоку підготовлених медичних кадрів за кордон.

Спираючись на отримані результати опитування слід наголосити, що при розробці заходів з утримання і залучення медичних кадрів необхідно врахувати регіональні особливості нашої області. Адже, геополітичні та демографічні особливості Закарпатської області на нашу думку можуть служити додатковим чинником, що сприяє міграції наших лікарів у сусідні країни.

Перспективи подальших досліджень

Враховуючи отримані результати опитування лікарів різних спеціальностей у Закарпатській області, в подальшому доцільним вважаємо вивчити особливості впливу різних факторів на професійну мотивацію лікарів у залежності від місцевості, в якій вони працюють, із врахуванням лікарської спеціалізації та віку респондентів, типу закладу, в якому працюють спеціалісти та регіонального аспекту. Такий підхід сприятиме науково обгрунтованому пошуку заходів, направлених на утримання і залучення медичних кадрів.

Висновки

1. Кадрова криза медичних працівників зберігає свою актуальність у сучасному світі і за прогнозами експертів у майбутньому тільки поглиблюватиметься та

може сягнути до 2030 року нестачею працівників сфери охорони здоров'я до 18 мільйонів осіб.

2. Аналіз результатів опитування лікарів різних спеціальностей у Закарпатській області виявив значні рівні низької (23,3% ($\pm 2,0$)) та дуже низької (14% ($\pm 1,7$)) професійної мотивації серед респондентів у віці 45–50 років, зокрема із сільської місцевості (8,3% та 13,3% відповідно) увіці до 45 років.

3. На рівень професійної мотивації серед опитаних найбільшим виявився вплив нестабільності економіки в Україні, недооцінка суспільством лікарської діяльності та негативна епідситуація внаслідок COVID-19 пандемії.

4. Виявлені особливості розподілу значимості впливу різних факторів на професійну мотивацію лікарів різних спеціальностей потребують подальшого більш глибокого вивчення, що сприятиме науково обгрунтованій розробці заходів, направлених на утримання і залучення медичних кадрів.

Література

1. Проект Тринадцатой общей программы работы Всемирной организации здравоохранения на 2019–2023 гг. URL: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA71/A71_4-ru.pdf.
2. Документ A72/24 Семьдесят второй сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения. Пункт 12.3 предварительной повестки дня на 25 марта 2019 г. URL: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_24-ru.pdf.
3. Five-year action plan for health employment and inclusive economic growth (2017–2021). Geneva: World Health Organization; 2018. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272941/9789241514149-eng.pdf>.
4. Дублинская декларация по трудовым ресурсам здравоохранения: развитие кадров для здравоохранения будущего (Четвертый глобальный форум по кадровым ресурсам здравоохранения. – Дублин, Ирландия. – 13-17 ноября 2017 г.). – 9 стр. URL: <https://www.who.int/hrh/news/2017/DublinDeclRussian.pdf>.
5. Богдан Д., Бойко А., Василькова А. та ін. Кадрові ресурси системи охорони здоров'я в Україні. Ситуаційний аналіз. Проект USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я». Київ, 2019. 133 с. URL: <https://www.skeptic.in.ua/wp-content/uploads/HRH-situational-analysis-2019.pdf>.

References

1. Proekt Trynadsatoy obshchei prohrammy raboty Vsemirnoy orhanyzatsyy zdravookhraneniya na 2019–2023 hh. URL: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA71/A71_4-ru.pdf [in Russian].
2. Dokument A72/24 Semdesiat vtoroi sessyy Vsemirnoy assambley zdravookhraneniya. Punkt 12.3 predvartel'noy povestky dnia na 25 marta 2019 h. URL: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_24-ru.pdf [in Russian].
3. Five-year action plan for health employment and inclusive economic growth (2017–2021). Geneva: World Health Organization; 2018. URL: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272941/9789241514149-eng.pdf>.
4. Dublynskaia deklaratsiya po trudovim resursam zdravookhraneniya: razvytye kadrov dlia zdravookhraneniya budushcheho (Chetvertiy hlobalniy forum po kadrovim resursam zdravookhraneniya. – Dablyn, Irlandiya. – 13-17 noiabria, 2017.). – 9 s. URL: <https://www.who.int/hrh/news/2017/DublinDeclRussian.pdf>. [in Russian].
5. Bohdan D., Boiko A., Vasylova A. ta in. Kadrovi resursy systemy okhorony zdorovia v Ukraini. Sytuatsiyniy analiz. Proekt USAID «Pidtrymka reformy okhorony zdorovia». Kyiv, 2019. 133 s. URL: <https://www.skeptic.in.ua/wp-content/uploads/HRH-situational-analysis-2019.pdf>. [in Ukrainian].

Дата надходження рукопису до редакції: 28.02.2022 р.

Мета: оцінити фактори, які впливають на професійну мотивацію лікарів на регіональному рівні.

Матеріали та методи. Методом анкетування вивчено вплив різних факторів на професійну мотивацію лікарів різних спеціальностей у Закарпатській області. Власні анкети розроблено на основі шкали Лайкерта.

Результати. На основі опитування 430 лікарів різних спеціальностей виявлено, що тільки 21% ($\pm 1,9$) респондентів мають високий рівень професійної мотивації, зокрема серед лікарів, що працюють у містах (37,2%) віком до 35 років (71,4%). 14% ($\pm 1,7$) опитаних є абсолютно не мотивованими до лікарської практики, у 23,3% ($\pm 2,0$)

відмічається низький рівень професійної вмотивованості, зокрема серед респондентів 45-50 років (84,3%). Найнижчі рівні професійної мотивації виявлено серед лікарів сільської місцевості (23,6%) у віці до 45 років. Основними факторами впливу на її формування виявились: нестабільна економічна ситуацією в країні (81,4% ($\pm 1,9$)), недостатній рівень знань (32,5% ($\pm 2,3$)), недооцінка суспільством медичної діяльності (65,1% ($\pm 2,3$)), наявна пандемія COVID-19 (55,8% $\pm 2,4$).

Висновки. Виявлено значні рівні низької професійної мотивації серед лікарів Закарпатської області у віці 45–50 років, зокрема із сільської місцевості (у віці до 45 років). Найбільшим на її формування виявився вплив нестабільності економіки в Україні, недооцінка суспільством лікарської діяльності та наявна COVID-19 пандемія, що необхідно враховувати при розробці заходів з утримання і залучення медичних кадрів.

Ключові слова: професійна мотивація, лікарі, фактори впливу, Закарпатська область.

Objective: to assess the factors that affect the professional motivation of doctors at the regional level.

Materials and methods. The method of questionnaires studied the influence of various factors on the professional motivation of doctors of different specialties in the Transcarpathian region. Own questionnaires are based on the Likert scale.

Results. Based on a survey of 430 doctors of various specialties, it was found that only 21.0% (± 1.9) of respondents have a high level of professional motivation, in particular among doctors working in cities (37.2%) under the age of 35 (71.4%). 14% (± 1.7) of respondents are completely unmotivated to practice medicine, 23.3% (± 2.0) have a low level of professional motivation, in particular among respondents aged 45-50 (84.3%). The lowest levels of professional motivation were found among rural doctors (23.6%) under the age of 45. The main factors influencing its formation were: unstable economic situation in the country (81.4% (± 1.9)), insufficient level of knowledge (32.5% (± 2.3)), society's underestimation of medical activity (65.1% ± 2.3), there is a pandemic COVID-19 (55.8% ± 2.4).

Conclusions. Significant levels of low professional motivation were identified among doctors in the Transcarpathian region aged 45-50, in particular from rural areas (under 45). The biggest impact on its formation was the impact of economic instability in Ukraine, society's underestimation of medical activity and the existing COVID-19 pandemic, which must be taken into account when developing measures to retain and attract medical personnel.

Key words: professional motivation, doctors, factors of influence, Transcarpathian region.

Відомості про автора

Керетман А.О. – кандидат медичних, доцент, доцент кафедри соціальної медицини та гігієни медичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет»; 88000, м. Ужгород, пл. Народна 1.
+380 (50) 30-92-27, angelika.keretsman@uzhnu.edu.ua, ORCID ID 0000-0002-8902-2227.