

Связь карьерной успешности и особенностей профессиональной мотивации у врачей

Научный руководитель – Титова Мария Александровна

Ахмедова Первин Фархад

Студент (магистр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Факультет психологии, Баку, Азербайджан
E-mail: axmedova.pervin97@mail.ru

В настоящее время повышенное внимание обращается на благополучие и удовлетворенность работой специалистов в связи с необходимостью повышения эффективности работы. Важным является исследование качественных различий в характеристиках профессиональной мотивации работников с разным уровнем карьерного успеха. Карьерный успех интерпретируется как совокупность положительных результатов профессионального развития человека в соответствии с объективными и субъективными критериями оценки карьеры [4, 5, 6, 7]. Важно отметить, что субъективная оценка карьерного успеха является ключевым критерием, поскольку отражает отношение профессионала к своему профессиональному пути.

Целью данного исследования является изучение взаимосвязи карьерной успешности и особенностей профессиональной мотивации у врачей, а также поиск и подбор оптимальных для формирования карьерной успешности средств и способов мотивации врачей. Гипотеза исследования сформулирована следующим образом: карьерная успешность врачей связана с особенностями их профессиональной мотивации.

В исследовании приняли участие 50 врачей разных специализаций и с разными квалификационными категориями (вторая, первая, высшая), со стажем работы от 2 до 45 лет, 36 женщин и 14 мужчин. Опрос был проведен в двух медучреждениях Азербайджанской Республики: государственных больнице и поликлинике.

Для выявления взаимосвязи особенностей профессиональной мотивации и карьерной успешности был сформирован пакет диагностических методик, включающий: (1) авторскую анкету для анализа представлений врачей о своей профессиональной деятельности и собственной карьерной успешности; (2) опросник «Удовлетворенность работой», разработанный В.А.Розановой [3]; (3) опросник «Якоря карьеры» Э.Шейна в адаптации В.А.Чикера и В.Э.Винокурова для выявления основных ценностных ориентаций в профессии [2]; (4) опросник «Мотивация к карьере» А.Ноэ, Р.Ноэ, Д.Баххубер в адаптации Е.А.Могилевкина для выявления степени развития карьерной интуиции, карьерной причастности и карьерной устойчивости сотрудника [2].

В результате исследования выявлено, что в целом по группе обследованных врачей преобладает высокая оценка карьерной успешности: 31 врач (стаж от 2 до 45 лет) считает собственную карьеру успешной, 19 врачей (стаж от 2 до 35 лет) значительно ниже оценивают свою успешность в карьере. В среднем для обследованных врачей разных специализаций неудовлетворенность работой не характерна, при этом, есть аспекты работы, которыми врачи не удовлетворены: это уровень зарплаты, в частности, по сравнению с другими работниками других медучреждений.

В среднем обследуемые врачи предпочитают работу, которая обеспечивает стабильность места работы (длительный контракт и гарантированный оклад). Для большинства врачей характерны высокие значения по показателю «Служение» как карьерной ориентации. Эти результаты согласуются с данными исследования М.М.Абдуллаевой и

О.С.Киеня, где отмечается, что у медицинских работников доминирует мотивационная направленность на реализацию социальной пользы [1]. Обследованные врачи предпочитают профессиональную деятельность, которая позволит им не изменять своему образу жизни; они ориентированы в большей степени на интеграцию стилей жизни, поддержку баланса между работой и другими аспектами жизни. Компоненты мотивации к карьере, такие как карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная устойчивость, в общем по выборке выражены на среднем уровне.

Результаты межгруппового сравнения показали: практикующие врачи с высоким уровнем субъективной оценки карьерного успеха в большей степени ориентированы на предпринимательство как работу с проектами, создание чего-то нового (196, $p=0,049$) и пытаются найти возможности для профессионального и карьерного роста (193,5, $p=0,043$). Они более удовлетворены работой ($U=70$, $p=0$) и более успешно преодолевают рабочие стресс-факторы, которые затрудняют карьерное развитие (186, $p=0,029$). Врачи с меньшей степенью субъективной оценки карьерного успеха в большей степени ориентируются на стабильность места работы ($U=192$; $p=0,038$), а также более остро воспринимают факторы трудового стресса и сложные ситуации, которые мешают профессиональному успеху.

Выявлены прямые взаимосвязи субъективной оценки карьерной успешности с ориентацией на предпринимательство ($r=0,282$, $p=0,048$); с карьерной причастностью ($r=0,292$, $p=0,041$), то есть, поиском возможностей для карьерного роста; с карьерной устойчивостью ($r=0,311$, $p=0,028$) как меньшей подверженностью воздействию рабочих ситуаций, затрудняющих карьерное продвижение. Карьерная успешность связана с разными аспектами удовлетворенности работой. Обнаружена отрицательная корреляция субъективной оценки карьерной успешности с карьерной ориентацией на стабильность места работы ($r=-0,713$; $p=0,047$). Наглядно данные представлены на рис. 1.

Данные подтверждают: практикующие врачи с разным уровнем самооценки карьерного успеха имеют существенно разные характеристики профессиональной мотивации. Результаты представленной работы могут стать основой разработки программ поддержки удовлетворенности работой и мотивации персонала медицинских учреждений.

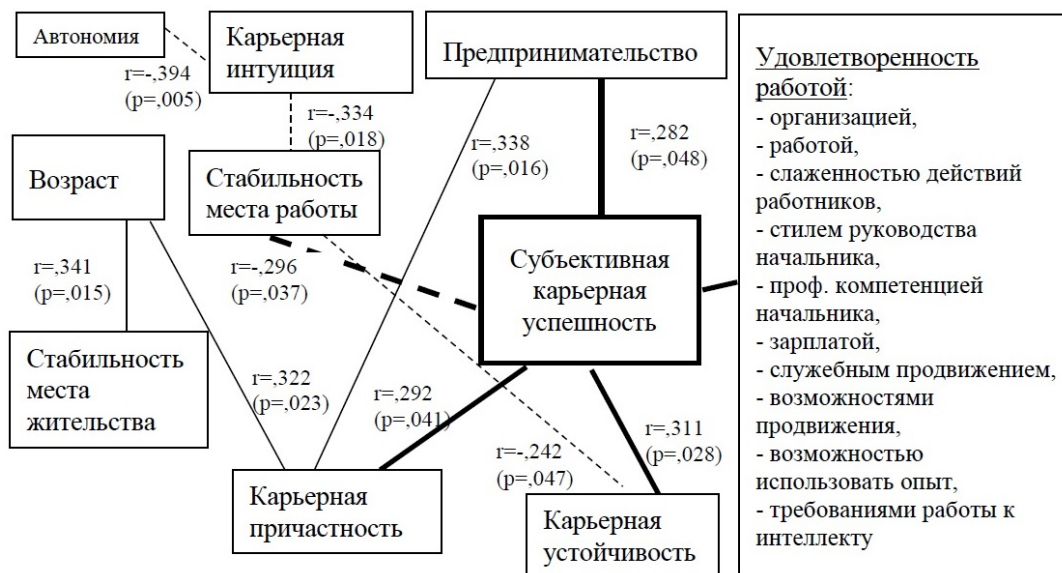
Выражается благодарность научному руководителю канд. психол. наук преподавателю факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова Титовой М.А. за помощь в подготовке и проведении исследования.

Источники и литература

- 1) Абдуллаева М.М., Киеня О.С. Особенности мотивационной направленности медицинских работников хосписов // Национальный психологический журнал, 2010. - №1. - С. 76-82.
- 2) Абдуллаева М.М., Киеня О.С. Особенности мотивационной направленности медицинских работников хосписов // Национальный психологический журнал, 2010. - №1. - С. 76-82.
- 3) Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой / Л.А. Верещагина // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова – СПб.: Речь, 2003. – С. 311-321.
- 4) Корж Е.М. Некоторые критерии оценки достижения жизненного успеха // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2008. № 1. – С. 31-47.
- 5) Рикель А.М., Тихомандрицкая О.А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 28. С. 10.

- 6) Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10).
- 7) Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. N 4. – С. 147–153.

Иллюстрации



* Сплошная линия обозначает прямую корреляцию, прерывистая – обратную корреляцию на уровне значимости $p < 0,05$, толстые линии обозначают взаимосвязь показателей мотивации и субъективной оценки карьерной успешности, тонкие линии – другие взаимосвязи

Рис. 1. Взаимосвязи особенностей профессиональной мотивации и субъективной оценки карьерной успешности врачей