

ВРЪЗКА МЕЖДУ ОЦЕНКИТЕ ЗА СПРАВЕДЛИВОСТ НА ЗАПЛАЩАНЕТО И НАГЛАСИТЕ ЗА ТЕКУЧЕСТВО НА МЕДИЦИНСКИ СЕСТРИ ОТ ЮЖЕН ЦЕНТРАЛЕН РАЙОН НА БЪЛГАРИЯ

Р. СТОЯНОВА

ФОЗ, Медицински университет – Пловдив

RELATIONSHIP BETWEEN EVALUATIONS OF THE FAIRNESS OF PAYMENT AND TURNOVER ATTITUDES OF NURSES IN THE SOUTH CENTRAL REGION OF BULGARIA

R. STOYANOVA

Faculty of Public Health, Medical University – Plovdiv

Резюме. Целта на настоящото проучване е да се изследва връзката между оценките за справедливо заплащане на труда на медицинските сестри от Южен централен район на България и нагласите им за текучество. Проведено е пилотно анкетно проучване през периода ноември 2012-март 2013 г., в което са включени 136 медицински сестри от Южен централен район на България. Използвани са дескриптивни и непараметрични анализи. Резултатите установиха, че медицинските сестри определят като несправедливи и напълно несправедливи: методиката, по която им се заплаща – 58,8% (n = 80); разпределението на средствата за фонд работна заплата (ФРЗ) между различните категории персонал в лечебното заведение – 57,3% (n = 78); нивото на заплащане, в сравнение със задълженията и очакванията към тях – 60,3% (n = 82); заплащането им в сравнение с други квалифицирани професии (например учители, здравни инспектори и др.) – 74,3% (n = 101). При около 40% от респондентите усещането за несправедливост влияе върху нагласите за текучество. Заплащането на труда на медицинските сестри има както пряк, така и косвен ефект върху удовлетвореността им от работата и оттам – върху нагласите им за текучество.

Ключови думи: справедливост, възнаграждения, медицински сестри, текучество.

Summary. The aim of the study was to investigate the relationship between assessments of fairness of the remuneration of nurses from the South Central region of Bulgaria and their turnover attitudes. A pilot survey, which included 136 nurses from the South Central region of Bulgaria, was conducted between November 2012 – March 2013. Descriptive and non-parametric analyses were used. The results revealed that nurses perceived as unfair and totally unfair as follows: the methodology of payment – 58,8% (n = 80); the allocation of funds for wages between different categories of hospital staff – 57,3% (n = 78); the level of payment compared to their obligations and expectations – 60,3% (n = 82); their own payment compared to other qualified professionals (e.g. teachers, health inspectors, etc.) – 74,3% (n = 101). In about 40% of the respondents, the perception of unfairness of remuneration affected their turnover attitudes. Payment of nursing work had direct and indirect effects on their job satisfaction and hence on their attitudes towards turnover.

Key words: fairness, remuneration, nursing turnover

Увод

Темата за справедливостта обикновено се разглежда в правото и философските науки, но като се има предвид, че чувството за несправедливост възниква у хората вследствие на

ограничеността на ресурсите, ни дава основание да я разгледаме през призмата на икономическите и управленските науки.

Съгласно теорията за справедливост, от гледна точка на изследователи в облас-

тта на управлението на човешките ресурси, служителите оценяват получаваното от тях заплащане, съпоставяйки го с опита си, обучението и усилията, които са вложили в конкретната дейност [9].

За да реши даден служител дали заплащането му е справедливо, той сравнява своето възнаграждение и вложените от него усилия с получените от колегите му възнаграждения и вложените от тях усилия (вж. фиг. 1).

Ако служителите преценят, че възнагражденията, които получават, подценяват техния труд, има вероятност те да постъпят по един от следните начини:

– Да намалят влаганите от тях усилия в конкретната дейност – т.е. немарливо да изпълняват задълженията;

– Да потърсят начини да компенсират разликата между заплащане и вложени усилия, чрез някои допълнителни изгоди – удължаване на регламентирания почивки, използване на служебни ресурси за лични цели и т.н.

– Да отсъстват по-често от работното си място и активно да си търсят нова работа.

Ковнег и сътр. отбелязват, че справедливостта при заплащането на различните категории труд и персонал е от изключително важно значение за привличането и задържането на кадри в дадена професия [8].

Много изследователи стигат до извода, че заплатата е най-ефективният стимул, въпреки че запитани директно, работниците и служителите не поставят заплащането като

едно от най-важните условия за постигане на удовлетвореност от труда [7].

Логично е и при медицинските сестри усещането за справедливост или несправедливост при заплащане на труда да има както пряк, така и косвен ефект върху удовлетвореността от работата и оттам – върху нагласите за текучество.

Целта на настоящото проучване е да се изследва връзката между оценките за справедливост относно заплащането на труда на медицински сестри от Южен централен район в България и нагласите им за текучество.

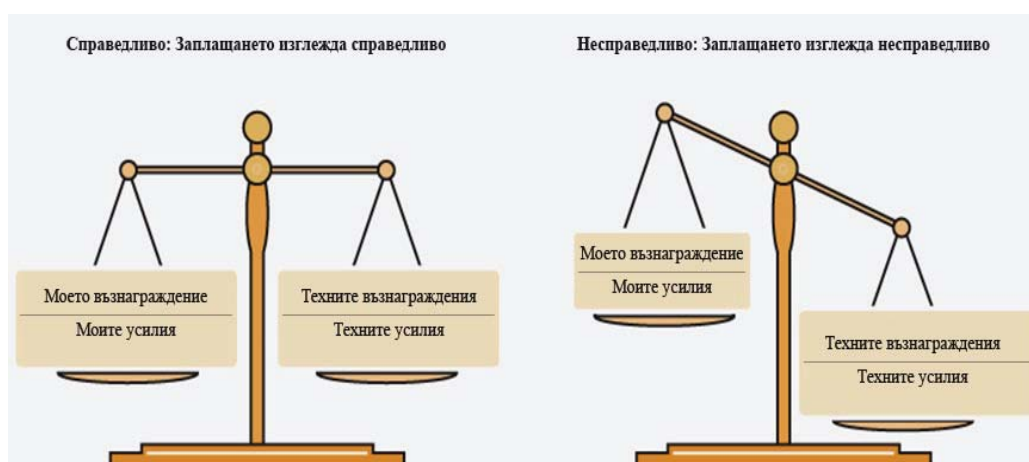
Проучването е част от вътреуниверситетски проект към Медицински университет – Пловдив, вх. № НО – 06/2013 г., на тема: „Факторен анализ на текучеството при медицинските сестри в Южен централен район на България“.

МАТЕРИАЛ И МЕТОД

През периода ноември 2012-март 2013 г. извършихме пилотно проучване сред медицински сестри, работещи на територията на Южен централен район в България, за тестване на надеждността и валидността на изготвения от нас инструментариум.

За регистрация на първичната информация беше използван социологическият метод: анонимно анкетно допитване, проведено по месторабота на анкетирания лица.

Анкетната карта съдържа въпроси, свързани с демографските характеристики на респондентите, както и въпроси, отнасящи



Фиг. 1. Справедливо и несправедливо възнаграждение

се до оценката на организационно-управленските, икономическите и психологическите условия на труд.

В хода на проучването бяха изпратени 150 анкетни карти, от които след допълнително напомняне бяха върнати 146. Броят на валидно попълнените анкетни карти е 136.

Средната възраст на анкетираните лица е $41,54 \pm 10,2$ години. Средно респондентите имат стаж, като медицинска сестра $18,23 \pm 10,64$ години. Средният ръководен стаж на анкетираните е $1,53 \pm 3,94$ години.

Другите демографските характеристики на наблюдаваните респонденти са показани в табл. 1.

Обработка на данните е извършена с помощта на софтуерни продукти SPSS 17.0 и MS Excel for Windows, като са използвани вариационен, алтернативен, корелационен, непараметричен, дисперсионен и графичен анализ. Резултатите се представени като брой и относителен дял, средна стойност (\pm стандартно отклонение), коефициент на контингенция (C), който е подходящ при крос-таблицы с различен брой на редовете от колоните и чиито стойности зависят от χ^2 отношението и коефициент на Спирман (rs), при ниво на значимост $p < 0.05$ [1].

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Резултатите показват относително високо ниво на неудовлетворение на респондентите, относно:

- методиката, по която им се заплаща;
- разпределението на фонд работна заплата (ФРЗ) между различните категории персонал в лечебното заведение;
- съотношението заплащане/задължение;
- нивото на заплащане в сравнение с други квалифицирани професии (например учители, здравни инспектори и др.)

Данните са представени на таблица 2.

Таблица 1. Социодемографски характеристики и работно място на респондентите

		Брой (N)	%
Семейно положение	Семеен/семейна	93	68,4
	Не семеен/семейна	25	18,4
	Разведен/разведена	6	4,4
	Вдовец/вдовица	3	2,2
	В съжителство	9	6,6
	Общо	136	100,0
Брой деца	Нямат деца	32	23,5
	Едно дете	52	38,2
	Две деца	50	36,8
	Три деца	1	0,7
	Четири деца	1	0,7
	Общо	136	100,0
Образование	Проф. бакалавър	64	47,1
	Бакалавър	52	38,2
	Магистър	20	14,7
	Общо	136	100,0
Длъжност	Медицинска сестра	112	82,4
	Старша мед. сестра	17	12,5
	Главна сестра	7	5,1
	Общо	136	100,0
Регион	Пловдив	57	41,9
	Пазарджик	3	2,2
	Смолян	2	1,5
	Хасково	46	33,8
	Кърджали	28	20,6
	Общо	136	100,0
Форма на собственост на здравното заведение	Държавна	34	25,0
	Общинска	45	33,1
	Частна	27	19,9
	Смесена	30	22,1
	Общо	136	100,0
Сфера на дейност на лечебното заведение	Извънболнична помощ	12	8,8
	Болнична помощ	86	63,2
	Друг вид	38	27,9
	Общо	136	100,0

С помощта на непараметричен анализ установихме, че демографските характеристики като възраст, семейно положение, образование и брой деца в семейството не влияят върху оценките на медицинските сестри за справедливостта на получаваното от тях възнаграждение. Подобни резултати получихме и по отношение на някои от изследваните организационни фактори, като вид на лечебното заведение, в което работят респондентите, заеманата от тях длъжност и стажа им.

Чрез χ^2 -анализ се установи, че собствеността на лечебните заведения, в които работят медицинските сестри, и регионът, в който се намират тези заведения, оказват влияние върху отговорите на анкетиранията лица. Данните са представени в табл. 3 и разкриват умерена към значителна корелация между изследваните променливи.

Лицата, работещи в по-малките населени места, респективно с по-малки възможности за заетост (в областите Смолян, Хасково и Кърджали), определят изследваните от нас елементи като справедливи.

Силна зависимост се установи между размера на заплатите на респондентите и региона, в който те работят ($\chi^2 = 75,952$; $p = 0,000$; $C = 0,599$), което предполага значителни различия в получаваните възнаграждения за една и съща дейност в различните региони на страната.

Между формата на собственост на ЛЗ и размера на заплатите не беше установена зависимост, което дава основание да твърдим, че няма съществени разлики при заплащането в частни и обществени здравни заведения, въпреки че оценките, свързани със справедливостта са значително по-високи при респондентите, работещи в частни лечебни заведения. Това може да се тълкува по няколко начина:

1. В частните лечебни заведения има ясна методика за определяне на работните заплати и разпределяне на средствата между различните категории персонал.

2. Разликите в заплащането между различните категории персонал са съгласувани и приети от всички участници в работния процес, поради което се приемат за справедливи.

Таблица 2. Оценка на респондентите, относно справедливост на заплащането

Оценка относно	Напълно справедливо		Справедливо		Не съвсем справедливо		Несправедливо	
	№	%	№	%	№	%	№	%
1. Методиката на заплащане	9	6,6	47	34,6	46	33,8	34	25,0
2. Разпределението на средствата за ФРЗ между членовете на екипа	8	5,9	50	36,8	52	38,2	26	19,1
3. Ниво на заплащане, в сравнение със задълженията и очакванията към тях	6	4,4	48	35,3	54	39,7	28	20,6
4. Заплащането им в сравнение с други квалифицирани професии	7	5,1	28	20,6	61	44,9	40	29,4

Таблица 3. Фактори, оказващи влияние върху оценките на медицинските сестри относно несправедливостта при заплащането

№	Променливи		Непараметричен анализ		
	Независими	Зависими	χ^2	P	C
1.	Местоположение на ЛЗ (регион)	Несправедливост при методиката на заплащане.	51,572	0,000	0,524
2.	Собственост на ЛЗ		30,372	0,000	0,427
1.	Местоположение на ЛЗ (регион)	Несправедливост при разпределението на средствата за ФРЗ между членовете на екипа.	24,938	0,015	0,394
2.	Собственост на ЛЗ (липсва зависимост)		15,032	0,090	–
1.	Местоположение на ЛЗ (регион)	Несправедливост при нивото на заплащане на база задължения – очаквания.	36,323	0,000	0,459
2.	Собственост на ЛЗ		25,153	0,003	0,395
1.	Местоположение на ЛЗ (регион)	Несправедливост при заплащането им в сравнение с други квалифицирани професии.	34,614	0,001	0,450
2.	Собственост на ЛЗ		41,810	0,000	0,485

3. Съществува пълна конфиденциалност на получаваните възнаграждения от различните служители, поради което те не могат да определят доколко техните възнаграждения са справедливи, защото не могат да ги сравнят с тези на своите колеги.

Резултатите установиха, че 18% (n = 25) от анкетираните лица, получават възнаграждение под 400 лева за вложения от тях труд; 59% (n = 80) получават между 401 и 600 лева; 18% (n = 24) – от 601 до 900 лева и едва 5% (n = 7) над 901 лева.

Тези резултати разкриват, че значителен процент от медицинските сестри (77%, n = 105) получават възнаграждение, което е под размера на договорените и приети суми в КТД в здравеопазването през 2012 г. Освен това доходите им изостават и от обявената от НСИ средна работна заплата за Южен централен район на България, която по осреднени данни за периода е 623 лева.

Логично е на базата на тези резултати да установим и висок процент на неудовлетворение от страна на анкетирания, относно размера на получаваните от тях възнаграждения – 61,8% (n = 84) са недоволни от заплащането, което получават за вложеният от тях труд.

В тази връзка може да се отбележи, че и по данни на национално представително изследване на КНСБ трудът на медицинските сестри е най-силно недооценен според получения индекс за оценка (82,4 пункта), който представлява разлика между реално получаваната работна заплата и тази, която респондентите смятат, че трябва да получават, за да е справедливо тяхното възнаграждение [2].

В хода на проучването се опитахме да установим дали съществува връзка между дадените от респондентите оценки за справедливостта при заплащане на техния труд и нагласите им за текучество.

Нагласите за текучество са изследвани в три направления: нагласи за напускане на професията, нагласи за смяна на лечебното заведение, в което работят, с друго, нагласи за напускане на страната [4].

Според резултатите:

– 38,2% (n = 52) от анкетираните се замислят да напуснат професията медицинска сестра;

– 41,9% (n = 57) биха напуснали сегашния си работодател;

– 45,6% (n = 62) са изявили нагласи да емигрират в чужбина.

Сборът на отговорите е повече от 100%, защото отделните въпроси не се взаимоизключват.

Непараметричният анализ потвърди, че нагласите за текучество се влияят значително от усещането за несправедливост при заплащане на положениия труд.

Съществува умерена връзка между нагласите за напускане на професията и усещането за:

– несправедливост при методиката на заплащане (P = 0,007; C = 0,297);

– несправедливост при разпределението на ФРЗ между различните категории персонал (P = 0,001; C = 0,359);

– несправедливост при отношението заплащане/задължение (P = 0,002; C = 0,326);

– несправедливост при заплащането, в сравнение с други квалифицирани професии (P = 0,002; C = 0,331).

Чужди изследователи също установяват, че несправедливото и неадекватното заплащане може да накара сестрите да се почувстват недооценени и да увеличи неудовлетвореността от практикуването на тази професия, което от своя страна може да доведе до напускането ѝ. Те стигат до извода, че заплащането е важен елемент и източник за признаване на професията на медицинските сестри [5].

Някои учени твърдят, че разликите в трудовите възнаграждения между медицински сестри и работещите в други сектори на икономиката оказват въздействие върху способността на здравната система да привлича и задържа кадри [6].

Подобни връзки и зависимости се установиха и в другите две изследвани от нас направления. Данните са представени в табл. 4.

Таблица 4. Фактори, определящи нагласите за текучество

№	Променливи	Зависими	Непараметричен анализ	
	Независими – усещане за несправедливост относно		P	Сила на връзката
1.	Методика на определяне на заплатите	Нагласи за напускане на ЛЗ	0,001	C = 0,342
2.	Разпределението на ФРЗ между различните категории персонал		0,000	C = 0,375
3.	Заплащане/задължение		0,000	C = 0,382
4.	Заплащането им в сравнение с други квалифицирани професии		0,000	C = 0,367
5.	Размер на заплатата (групирани данни)		0,003	Rs = 0,253
1.	Методика на определяне на заплатите	Нагласи за емигриране в чужбина	0,000	C = 0,435
2.	Разпределението на ФРЗ между различните категории персонал		0,000	C = 0,395
3.	Заплащане/задължение		0,000	C = 0,398
4.	Заплащането им в сравнение с други квалифицирани професии		0,000	C = 0,367
5.	Размер на заплатата (групирани данни)		0,313	–

Резултатите показват, че неудовлетворението на медицинските сестри от трудовите възнаграждения (или трудовата ситуация) има някакъв хипотетичен праг на толерантност или търпимост, след който всяка друга алтернатива (дори и безработица) би изглеждала по-приемлива. До подобно заключение стигат и други изследователи [3].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Според резултатите съществуват нагласи за текучество при медицинските сестри и в трите изследвани от нас направления. Чувството за несправедливост от организацията и управлението на системите на заплащане оказват влияние върху тези нагласи.

Имайки предвид че проучването е проведено в период на икономическа криза, характеризираща се със замразяване на възнагражденията в страната и сравнително висок коефициент на безработица, можем да кажем, че тези нагласи за текучество са обезпокоителни.

Подобряването на икономическата ситуация у нас и отварянето на европейския трудов пазар за българи и румънци през 2014 г., може да превърне тези нагласи в реално поведение, което ще застраши качеството на медицинските услуги в страната. Необходимо е вземане на спешни мерки за подобряване на икономическите условия на труд при тази категория персонал. В противен случай в близко бъдеще може да се окажем без практикуващи медицински сестри, което ще повиши разходите на здравната ни система под формата на загуби на инвестициите в човешки капитал или драстично увеличаване на цената на техния труд.

Благодарности

Проведеното проучване е реализирано с финансовата подкрепа на Фонда за научни изследвания при Медицински университет – Пловдив, по научно-изследователски проект НО – 06/2013г.

Библиография

1. Гоев, В. Статистическа обработка и анализ на информацията от социологически, маркетингови и политически изследвания. С., УИ Стопанство, 1996, 133.
2. Индекс на трудовия климат 2012 в модула "Заплатането на труда в България" – <http://www.knsb-bg.org/images/stories/subitia/28-30-06-2013-seminar-KNSB-Tryavna/002-wages-press.pdf>
3. Славянска, В. Управление на текучеството. Бургас, Флат, 2013, 18.
4. Стоянова, Р. Влияние на текучеството на медицинските сестри върху икономическите и здравни резултати на лечебните заведения. – Управление и образование, 9, 2013, № 5, 81-87.
5. Cronin, S. et D. Becherer. Recognition of staff nurse-job performance and achievements: staff and manager perceptions. – J. Nurs. Admin., 29, 1999, № 1, 26-31.
6. Elliott, R. et al. Geographically differentiated pay in the labour market for nurses. – J. Health Econ., 26, 2007, 190-212.
7. Kaplan, L. et M-A. Brown. State and local APN salary data: the best evidence for negotiations. – J. Nurse Pract., 2009, 91-97.
8. Kovner, C. et al. Factors associated with work satisfaction of registered nurses. – J. Nurs. Scholarsh, 38, 2006, № 1, 71-79.
9. Noe, R. A. et al. Fundamentals of Human Resource Management, 2011.

✉ Адрес за кореспонденция:

Румяна Стоянова
ФОЗ
Медицински университет
Бул. „Васил Априлов“ № 15а
4002 Пловдив

☎ 032/602042

e-mail: rumi_stoqnova@abv.bg



ЦЕНТРАЛНА МЕДИЦИНСКА БИБЛИОТЕКА
Отдел Научна медицинска информация

ПРЕДЛАГА

СТИЛОВА РЕДАКЦИЯ

КОРЕКЦИЯ

И ФОРМАТИРАНЕ

НА МЕДИЦИНСКИ ТЕКСТОВЕ

ХУДОЖЕСТВЕНО И ТЕХНИЧЕСКО ОФОРМЛЕНИЕ

Централна медицинска библиотека
1431 София, ул. "Св. Г. Софийски" № 1
тел./факс 952 23 93