

АФФЕКТИВНАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Уристемова А.К.¹, Мысаев А.О.²

¹ Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Семей», Казахстан

² Департамент науки и человеческих ресурсов Министерства здравоохранения Республики Казахстан, Казахстан

Для корреспонденции: Уристемова Асем Канатовна, assem.uristemova@gmail.com

Аннотация. Реформирование медицинского образования предъявляет дополнительные требования к физическим и интеллектуальным возможностям ППС медицинских университетов. Возросшая нагрузка на психоэмоциональную сферу обуславливает понижение удовлетворенности работой, что не только сказывается на физическом и ментальном благополучии, но и может угрожать образовательной, научной и клинической миссиям медицинских школ, значительно снижая качество образовательных услуг.

Ключевые слова: реформирование медицинского образования, преподаватели, аффективная удовлетворенность работой, медицинский университет.

AFFECTIVE JOB SATISFACTION AMONG FACULTY STAFF AMID MEDICAL EDUCATION REFORMS

Assem K. Uristemova¹, Ayan O. Myssayev²

¹ Non-commercial joint-stock company «Semei Medical University», Kazakhstan

² Department of Science and Human Resources of the Ministry of Health of the Republic of Kazakhstan, Kazakhstan

Correspondence address: Assem Uristemova, assem.uristemova@gmail.com

Abstract. Medical education reforms impose additional requirements on the physical and intellectual capabilities of the medical faculty staff. The increased psycho-emotional strain reduces job satisfaction, which not only affects the physical and mental well-being, but also may threaten the educational, scientific, and clinical missions of medical schools, significantly reducing the quality of educational services.

Keywords: medical education reforms, teaching staff, affective job satisfaction, medical university.

Введение. За последние десятилетия национальные системы здравоохранения по всему миру претерпели широкомасштабные изменения. Множественные реформы, проводимые в сфере здравоохранения, инициировали реформирование медицинского образования, которое в первую очередь коснулось программ обучения. В настоящее время, дисбаланс между практической и образовательной медициной носит систематический характер: вследствие устаревших, фрагментированных программ, выпускники медицинских университетов не имеют достаточных компетенций и навыков для того, чтобы покрывать нужды здравоохранения [1, с. 1923]. Проблема усугубляет-

ся текучестью медицинских кадров, которая, по данным National Healthcare Retention and Staffing Report (Национальный отчет о сохранении и обеспечении кадров в сфере здравоохранения) в последние годы достигла 25,9% [2, с. 1].

Реформирование медицинского образования в Казахстане — это многоступенчатый процесс, требующий координированности от всех стейкхолдеров — от Министерства здравоохранения до студентов. Колоссальная ответственность возлагается на профессорско-преподавательский состав (ППС) медицинских вузов (в особенности — директоров образовательных программ), которые вынуждены пересматривать, корректировать и дорабатывать программы на всех уровнях обучения. Кроме того, трансформируется сама роль преподавателя, от которого требуется не только передача студентам определенных знаний и умений, но и формирование критического мышления, позволяющего анализировать и применять эти знания в реальных условиях.

Выполнение дополнительной работы по оптимизации образовательных программ, методов оценивания и мониторинга процесса обучения, несомненно, увеличивает нагрузку на педагогов, часто вынужденных совмещать клиническую, научную, методологическую и воспитательную функции с преподаванием. В этой связи стремительно понижается удовлетворенность работой, которая со временем может обусловить уход сотрудников из сферы медицинского образования, формируя стойкий дефицит кадров. Согласно некоторым исследованиям, процент желающих уйти из академической медицины по причинам, не связанным с выходом на пенсию, колеблется от 21% до 42% [3, с. 863, 4, с. 3].

Удовлетворенность работой определяется как «приятное или положительное эмоциональное состояние, возникающее в результате оценки собственного профессионального опыта» [5, с. 2]. В этом контексте, повышается внимание к ее аффективной (эмоциональной) составляющей, зачастую игнорируемой исследователями при изучении показателя удовлетворенности.

Цель исследования. Целью данного исследования является анализ и оценка уровня аффективной удовлетворенности работой в условиях реформирования медицинского образования.

Нами было проведено обсервационное поперечное исследование среди профессорско-преподавательского состава 6 крупных медицинских университетов Казахстана с общей выборкой 715 человек, средний возраст которых составил 41,12 лет. вузы были отобраны с учетом географического расположения, из разных регионов республики. Инструментом исследования выступил опросник Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS, Краткий индекс аффективной удовлетворенности работой), разработанный Thompson и Phua в 2012 году. Исследование было одобрено Локальной этической комиссией Медицинского университета Семей.

Результаты исследования. По результатам исследования, средний уровень удовлетворенности работой составил 3,15 и незначительно различался в разрезе базовых ($M = 3,13$) и клинических кафедр ($M=3,18$). Чуть более четверти опрошенных (35,4%) согласились с утверждением «Я получаю истинное наслаждение от моей работы», тогда как 19,6% были не согласны. 46% респондентов отметили, что любят свою работу больше, чем любой среднестатистический человек. Четверть сотрудников (26,9%) согласились с утверждением «Большую часть времени я в восторге от моей работы», однако процент не согласившихся был немного выше (31,3%). 40% респондентов были полностью удовлетворены работой, 21,9% отметили, что не удовлетворены. Тем не менее, существенная часть (38,2%) осталась нейтральна во мнении.

Статистический анализ полученных данных позволил выявить наиболее значимые социально-демографические факторы, ассоциированные с удовлетворенностью работой. Преподаватели старшего возраста, а также имеющие хотя бы одного ребенка или состоящие в отношениях с постоянным партнером, отмечали более высокие показатели удовлетворенности работой ($p < 0,001$). Категориями сотрудников с наивысшим уровнем удовлетворенности стали заведующие

щие кафедр, преподаватели с опытом работы более 10 лет и ученым званием профессора или кандидата наук ($p < 0,001$). С низкими показателями удовлетворенности были связаны должность ассистента кафедры и наличие степени магистра ($p < 0,001$).

Выводы.

1. Таким образом, удовлетворенность работой — это важный организационный конструкт, имеющий ключевое значение в управлении человеческими ресурсами. В нашем исследовании профессорско-преподавательский состав медицинских вузов отметил средний уровень удовлетворенности работой ($M=3,15$).

2. Высокие показатели удовлетворенности среди заведующих кафедр, а также профессоров и кандидатов наук, может быть связан с более длительным опытом работы, меньшей эмоциональной лабильностью и большей стрессоустойчивостью преподавателей старшего возраста и академического ранга.

3. Результаты нашего исследования указывают на необходимость проведения эффективной политики привлечения и удержания ППС, с учетом возраста, опыта работы, статуса занятости, академической степени и звания.

Литература

1. Frenk J., Chen L., Bhutta Z.A., Cohen J., Crisp N., Evans T., Fineberg H., Garcia P., Ke Y., Kelley P., Kistnasamy B., Meleis A., Naylor D., Pablos-Mendez A., Reddy S., Scrimshaw S., Sepulveda J., Serwadda D., Zurayk H. 'Health professionals for a new century: Transforming education to strengthen health systems in an interdependent world' (2010) *The Lancet*, 376 (9756), pp. 1923–1958.
2. 2022 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report [Электронный ресурс]. — 2022. URL: https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf. (дата обращения: 03.02.2023)
3. Pololi L.H., Krupat E., Civian J.T., Ash A.S., Brennan R.T. 'Why are a quarter of faculty considering leaving academic medicine? A study of their perceptions of institutional culture and intentions to leave at 26 representative U.S. medical schools' (2012) *Academic Medicine*, 87 (7), pp. 859–869.
4. Lowenstein S.R., Fernandez G., Crane L.A. 'Medical school faculty discontent: Prevalence and predictors of intent to leave academic careers' (2007) *BMC Medical Education*, 7, pp. 1–8.
5. Culibrk J., Delic M., Mitrovic S., Culibrk D. 'Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement' (2018) *Frontiers in Psychology*, 9, pp. 1–36.