

SVEIKATINGUMO INDUSTRIJOS SPECIALISTŲ PASITENKINIMAS DARBU

Indrė Labanauskaitė, Vilija Bitė Fominienė

Lietuvos sporto universitetas

Įvadas

Paslaugų sektoriuje klientų aptarnavimas yra neatsiejama šių dienų verslo dalis. Paslaugų teikėjai turi ne tik įgyti įvairių žinių, jas tinkamai interpretuoti, bet ir perprasti veiksnius, veikiančius klientų elgseną. Tik tuo atveju bus galima tikėtis verslo sėkmės. Tyrimai atskleidė, kad kliento apsisprendimą gali lemti ne tik jis pats, bet ir darbuotojas, ypač jei jis yra motyvuotas ir demonstruoja pasitenkinimą savo darbu (Botha, 2014). Priešingai – darbuotojo jaučiamas mažas pasitenkinimas savo darbu gali sąlygoti menkos kokybės paslaugą ar dažną darbuotojų kaitą (Ožeraitienė ir kt., 2014). Be to, tai gali būti ir blogėjančios darbuotojų sveikatos priežastis, ilgainiui galinti sukelti neigiamus veiklos rezultatus ir žemą produktyvumą (Akranavičiūtė, Ruževičius, 2007).

Kiekvienos sveikatos priežiūros organizacijos tikslas yra nuolat plėtoti ir stiprinti organizacijos veiklos strategiją, struktūrą, siekiant veiklos efektyvumo, pacientų sveikatos priežiūros kokybės ir darbuotojų pasitenkinimo darbu (Gerikienė ir Petrauskienė, 2009). Pasitenkinimą darbu sąlygoja ne vienas veiksnys: tam, kad darbuotojas būtų patenkintas darbu, reikia atsižvelgti į atskirus pasitenkinimo darbu veiksnius. Galima išskirti tokius pasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius: atlyginimo sistema, darbuotojo įvertinimas įmonėje, vadovavimas, darbo intensyvumas ir įvairovė, karjeros perspektyvos, galimybė panaudoti žinias ir gebėjimus, santykiai su bendradarbiais, įmonės reputacija (Valickienė ir kt., 2007). Todėl vadovui, siekiančiam maksimalių rezultatų ir suvokiančiam, kad be atsidavusių savo darbui darbuotojų to pasiekti neįmanoma, labai svarbu sugebėti atpažinti žmonių poreikius ir pasistengti, kad juos būtų galima patenkinti darbo procese (Kumpikaitė ir kt., 2011).

Darbuotojų pasitenkinimo darbu problemas nagrinėja nemažai mokslininkų (Preez ir Bendixen, 2015; Mumford ir Smith, 2015; Skogstad, Aasland ir kt., 2014). Analizuojamas ir darbuotojų pasitenkinimas darbu sveikatingumo industrijoje (Bhatnagar ir Srivastava, 2012; Kebriai ir Moteghedi, 2009; Emadi ir kt., 2015; Shader ir kt., 2001), atskleidžiami veiksniai, darantys įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu ir jo efektyvumui medicinos centruose. Tačiau Lietuvos sveikatingumo industrija, jos darbuotojų valdymo

problemos ir ypač darbuotojų pasitenkinimas darbu bei jo reikšmė organizacijoms mokslinėje literatūroje nėra plačiai analizuotos temos.

Remiantis išsakytais teiginiais buvo iškelta **tyrimo problema** – kokių pasitenkinimo darbu lygiu pasižymi sveikatingumo industrijos specialistai?

Šio **tyrimo tikslas** – nustatyti sveikatingumo industrijos darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį.

Tyrimo uždaviniai: 1. Aptarti pasitenkinimo darbu svarbą darbuotojui ir organizacijai. 2. Ištirti darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį.

Darbuotojų pasitenkinimas darbu

Darbas vaidina svarbų vaidmenį mūsų gyvenime; jis užima daugiau laiko nei bet kuri kita veikla ir suteikia mūsų gyvenimui ekonominį pagrindą. Todėl pasitenkinimas darbu yra neatsiejama žmogaus gyvenimo dalis, viena pagrindinių tyrimų sričių daugeliui teoretikų ir praktikų (Kebriai ir Moteghedi, 2009). Šiandieninėse organizacijose esminis vaidmuo tenka žmogiškiesiems ištekliams, nes nuo jų priklauso darbo efektyvumas. Kvalifikuoti ir motyvuoti darbuotojai sudaro svarbiausią organizacijos turtą. Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra vienas iš sudėtingiausių iššūkių bet kuriai organizacijai, siekiančiai, kad padidėtų jos darbo našumas ir efektyvumas. Tai lemia daugelis veiksnių, pavyzdžiui, aplinka, pajamos, socialinis statusas, žmogaus požiūris į darbą, organizacijos prestižas, organizacijoje veikianti skatinimo sistema, darbo sauga, fizinio darbo sąlygos ir bendradarbiavimas (Emadi ir kt., 2015). Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra tas diagnostinis konstruktas, kuris žmogiškųjų išteklių vadyboje, organizacijų psichologijoje ir sociologijoje yra bene geriausiai ištyrinėtas (Merkys ir Brazienė, 2010).

Pasitenkinimas darbu yra svarbus organizacinės elgsenos ir žmonių darbo kokybės veiksnys. Darbuotojas, ateidamas į organizaciją, jau turi susiformavusią tam tikrą vertybių ir lūkesčių sistemą, norus, poreikius, vertybes, sukaukęs patirtį. Ši visuma sukuria tai, ko žmogus tikisi iš darbo (Dargvainienė, 2007). Pasitenkinimas atspindi asmens emocinį ir (ar) kognityvinį atliekamo darbo charakteristikų ir sąlygų įvertinimą – tai lyg emocinė reakcija į darbą. Mokslinėje literatūroje (Dormann, Zapf, 2001) nurodoma, kad pasitenkinimą darbu stipriai sąlygoja

darbo sąlygos ir subjektyvus aplinkybių vertinimas. Be to, manoma, jog pasitenkinimas darbu atlieka tarpininko vaidmenį tarp darbo sąlygų ir organizacinių ir (ar) asmeninių darbo rezultatų ar padarinių. Darbo sąlygos ir charakteristikos, pavyzdžiui, užduočių įvairovė, atsakomybė, reikalingos žinios ar įgūdžiai, yra pirminiai faktoriai, darantys įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu. Kaip atpildą organizacijai patenkintas darbuotojas bus linkęs demonstruoti pozityvų elgesį (pavyzdžiui, našiau dirbs, nedarys pravaikštų, bus mažesnė tikimybė, kad išeis iš darbo) (Bukšnytė, Švobaitė, 2009). Darbuotojų pasitenkinimui darbu didelę reikšmę turi atviras bendravimas, tinkama darbuotojų atranka ir profesinis tobulėjimas, mokymai, veiksmingas komandinio darbo formavimas ir valdymas, atlygis ir pripažinimas. Būtent dėl to visos įmonės pastangos neturėtų būti orientuojamos tik į atlyginimų didinimą, bet visų pirma reikia orientuotis į darbo sąlygų gerinimą ir įgaliojimų didinimą, leidžiantį darbuotojams jaustis labiau vertinamiems ir naudingiems. Vadovų parama lemia ir darbuotojo pasitenkinimą darbu. Bendradarbiavimas, dalijimasis informacija ir įgaliojimų suteikimas yra darbuotojų įtraukimo formos, padedančios sėkmingai veikti organizacijoms. Darbuotojams labai svarbu dirbti tokioje darbo aplinkoje, kurioje jie gali prisidėti prie naujų idėjų kūrimo, teikti pasiūlymus ir priimti sprendimus, susijusius su darbo atlikimu (Cook, 2008).

Teigiama, kad darbu patenkinti darbuotojai geriau atlieka savo pareigas, prisideda prie kokybiško vartotojų aptarnavimo, lengviau susitapatina su organizacijos tikslais, o tai lemia organizacijos stiprumą. Pasitenkinimas darbu yra svarbus veiksnys, lemiantis teigiamą darbuotojo emocinę reakciją ir požiūrį į darbuotojo ir organizacijos ryšio stiprumą (Yew, 2008). Taigi, pasitenkinimo darbu priemonės turi sudaryti bendrą, tačiau ir kiekvienai įmonei ar organizacijai individualią sistemą, kuri, be abejonės, priklauso nuo organizacijos vizijos, tikslų ir organizuotumo.

Tyrimo metodai

Siekiant įvertinti pasitenkinimo darbu lygį sveikatingumo organizacijoje, buvo atlikta mokslinės literatūros analizė ir pasirinktas kiekybinis tyrimas. Šio tyrimo vertinimo metodas – anketinė apklausa. Tyrimo instrumentas – klausimynas, kurį sudarė dvi dalys. Pirmoji klausimyno dalis skirta įvertinti darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį. Šioje klausimyno

dalyje pateikta 15 teiginių. Išreikšdami savo pritarimą ar nesutikimą, respondentai turėjo įvertinti teiginius balais nuo 1 iki 5, kur 1 – labai nepatenkintas; 2 – nepatenkintas; 3 – vidutiniškai patenkintas; 4 – patenkintas; 5 – labai patenkintas. Gauta balų suma rodo pasitenkinimo darbu lygį. 15–34 balai – labai žemas pasitenkinimas darbu; 35–39 balai – žemas, 40–44 balai – vidutinis; 45–49 balai – aukštesnis negu vidutinis, 50–54 balai – aukštas, o 55–75 balai – labai aukštas (PMW asociacija, 2012).

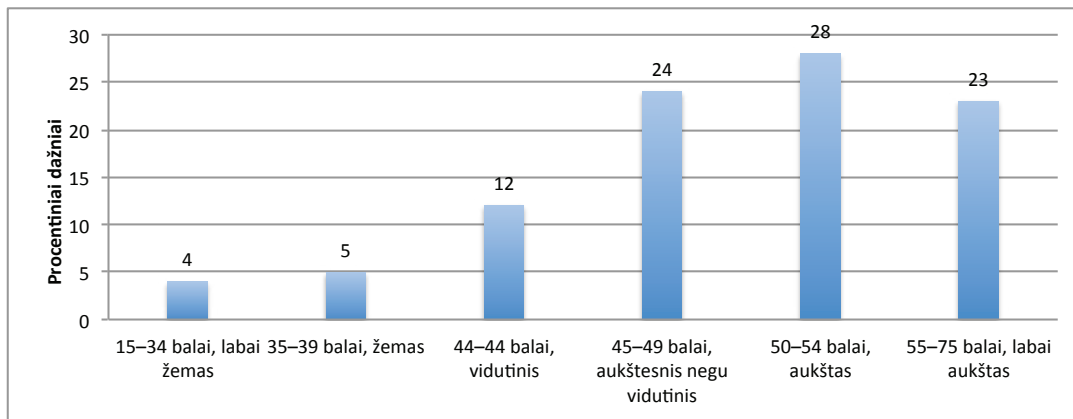
Antroji klausimyno dalis leido įvertinti darbuotojų socialines ir demografines charakteristikas – amžių, lytį, išsilavinimą, darbo krūvį, išdirbtą laiką organizacijoje ir gaunamą atlyginimą. Anketos buvo pildomos dviem būdais: pirmuoju būdu anketos respondentams buvo tiesiogiai dalijamos; antruoju būdu buvo sukurta elektroninė anketos versija, sukurta ir paskleista jos nuoroda, kad būtų galima užpildyti anketą.

Tyrimas vykdytas 2015 metų rugpjūčio–gruodžio mėnesiais. Apklausti 139 sveikatingumo industrijos darbuotojai. Tiriamųjų imtį sudarė 47,5 proc. vyrų ($n = 66$) ir 52,5 proc. moterų ($n = 73$). Respondentai buvo išskirstyti į grupes pagal amžių, gaunamas mėnesio pajamas, darbo stažą ir įgytą išsilavinimą.

Tyrimo rezultatai buvo apdorojami *SPSS 22 for Windows* programa. Darbuotojų pasitenkinimo darbu lygiui skaičiuoti buvo naudojama balų suma. Duomenų skirtumų statistinis reikšmingumas nustatytas taikant chi kvadrato kriterijų. Naudotas reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

Tyrimo rezultatai

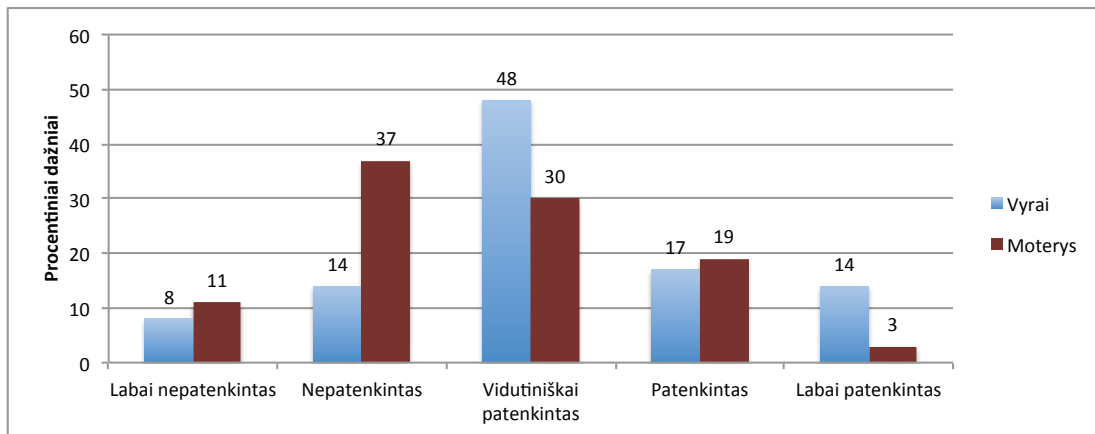
Analizuojant tiriamųjų pasitenkinimą darbu buvo nustatyta, kad bendras tirtų darbuotojų pasitenkinimas darbu yra aukštas ($M = 50,0$). Išanalizavus pasitenkinimą darbu tarp tiriamųjų nustatyta, kad didžiausia dalis respondentų (28,78 proc., $n = 39$) demonstruoja aukštą pasitenkinimo darbu lygį (50–54 balai). Kiek mažiau tiriamųjų (23,02 proc., $n = 32$) patiria aukštesnį negu vidutinį pasitenkinimą darbu (45–49 balai). Nedidelė dalis (11,51 proc., $n = 16$) respondentų patiria vidutinį pasitenkinimą darbu. Žemas ir labai žemas pasitenkinimas darbu vyravo tik nedidelyje apklaustųjų grupėje (atitinkamai 5,04 proc.; $n = 7$ ir 3,60 proc.; $n = 5$).



1 pav. Pasitenkinimo darbu lygio pasiskirstymas

Analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dedamąsias tarp respondentų, galima pastebėti, kas stipriausiai vyrauja respondentų grupėse. Duomenis analizuojant lyties aspektu nustatyta, kad moterys ir vyrai demonstruoja panašų pasitenkinimą savo darbu

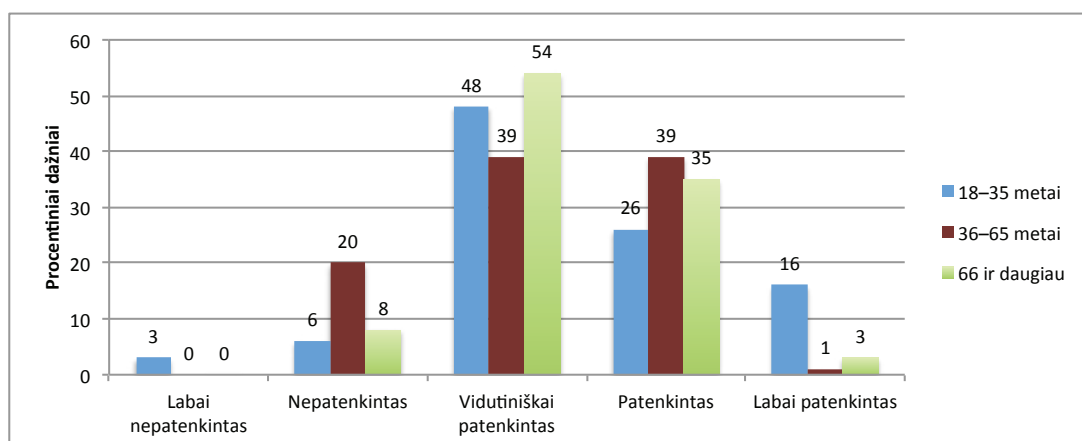
(atitinkamai $M = 50,0$ balo ir $M = 51,0$ balo). Analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dedamąsias nustatyta, jog vyrai labiau nei moterys patenkinti santykiais su vadovu ($\chi^2 = 0,003$, $p < 0,05$).



2 pav. Pasitenkinimo santykiais su vadovu rezultatų pasiskirstymas pagal lytį ($\chi^2 = 0,003$, $p < 0,05$)

Analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dedamąsias amžiaus aspektu pastebėta, kad vidutinio amžiaus respondentai (36–65 metų) yra labiau pa-

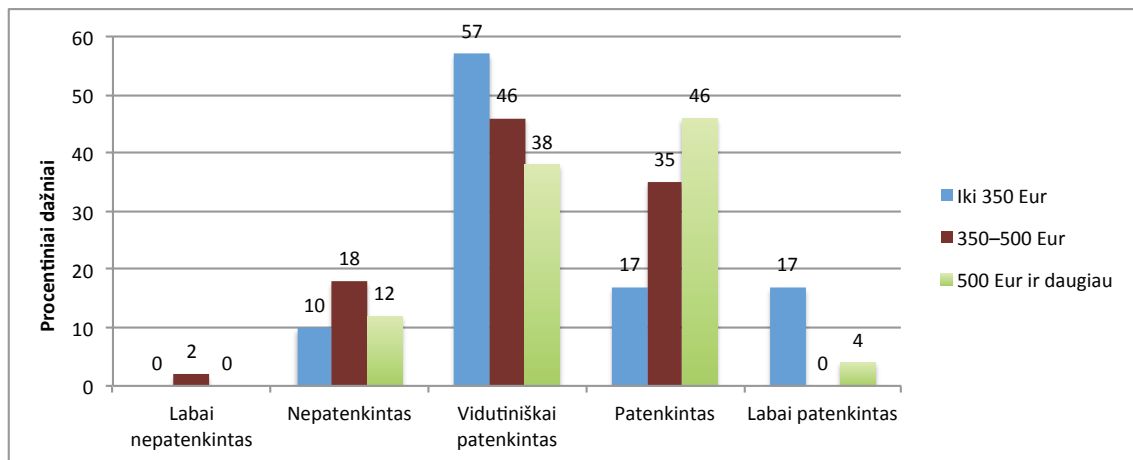
tenkinti vyraujančiais finansiniais veiksniais darbe, lyginant juos su kitų amžiaus grupių respondентаis ($\chi^2 = 0,012$, $p < 0,05$).



3 pav. Pasitenkinimo finansiniais veiksniais darbe rezultatų pasiskirstymas pagal amžių ($\chi^2 = 0,012$, $p < 0,05$)

Analizuojant atskiras pasitenkinimo darbu dėdamąsias gaunamų pajamų aspektu nustatyta, kad specialistai, uždirbantys 500 Eur ir daugiau, yra labiau patenkinti finansiniu veiksmu darbe negu tie, kurių pajamos yra mažesnės (iki 500 Eur) ($\chi^2 = 0,012$,

$p < 0,05$). Be to, buvo nustatyta, kad santykiškai su vadovu ($\chi^2 = 0,047$, $p < 0,05$) ir darbo turiniu ($\chi^2 = 0,03$, $p < 0,05$) yra labiau patenkinti tie respondentai, kurių atlyginimas yra 350–500 Eur, lyginant juos su kitomis gaunamų pajamų grupėmis.



4 pav. Pasitenkinimo finansiniais veiksmiais darbe rezultatų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas ($\chi^2 = 0,012$, $p < 0,05$)

Duomenis analizuojant išsilavinimo aspektu nustatyta, kad tiriamieji, įgiję universitetinį išsilavinimą, yra labiau patenkinti santykiškai su vadovu negu tiriamieji, įgiję vidurinį, aukštesnįjį išsilavinimą ar baigę aukštąsias studijas ($\chi^2 = 0,012$, $p < 0,05$). Įgijusieji universitetinį išsilavinimą yra labiau patenkinti jiems deleguojama atsakomybe darbe ($\chi^2 = 0,011$, $p < 0,05$) ir esamu darbo turiniu ($\chi^2 = 0,021$, $p < 0,05$) negu žemesnį išsilavinimą įgiję respondentai.

Analizuojant duomenis pagal išdirbtą organizacijoje laiką nustatyta, kad darbuotojai, dirbantys organizacijoje 1–4 metus, yra labiau patenkinti ekonominiais veiksmiais darbe negu tie, kurie dirba mažiau negu 1 metus ir 5 metus ar daugiau ($\chi^2 = 0,007$, $p < 0,05$). Buvo pastebėta, kad darbuotojai, dirbantys daugiau nei 5 metus, yra labiau patenkinti darbo turiniu negu tie, kurie dirba trumpiau negu 5 metus ($\chi^2 = 0,005$, $p < 0,05$).

Tyrime išanalizuotas sveikatingumo industrijos darbuotojų pasitenkinimas darbu. Atliekant šį tyrimą buvo siekiama svarbiausio tikslo – atskleisti sveikatingumo industrijos specialistų pasitenkinimo savo darbu lygį. Ištirtas specialistų pasitenkinimo darbu lygis sveikatingumo industrijos organizacijoje atskleidė, kad čia dirbantys darbuotojai yra patenkinti savo darbu, jų pasitenkinimo lygis įvertintas 50 balų, o tai atitinka aukštą pasitenkinimo lygį. R. Valickienė ir kt. (2007), atlikdami tyrimą apie darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajas Lietuvoje, kaip respondentus pasirinko dirbančių, bet ieškančių kito darbo asmenų auditoriją. Gautas bendras jų pasitenkinimo darbu įvertinimas siekė 2,84. Šis įvertinimas rodo šiek tiek žemesnį negu vidutinį pasitenki-

nimą darbu. A. Jovarauskaitės ir G. Tolutienės (2010) atliktas pasitenkinimo darbu tyrimas atskleidė, kad darbuotojai yra patenkinti savo darbu. Be to, tyrimai atskleidė, kad pasitenkinimas darbu priklauso ir nuo darbo stažo: kuo didesnis darbo stažas, tuo didesnis pasitenkinimas darbu. Užsienio mokslininkų (Parvin ir Kabir, 2011) atliktame tyrime bendras pasitenkinimas darbu tarp sveikatos darbuotojų įvertintas kaip aukštas, nes daugiau negu pusė jų yra patenkinti tuo, ką dirba. S. J. Sarkeris ir kt. (2003), analizavę ryšį tarp pasitenkinimo darbu ir amžiaus, nustatė, jog darbuotojų amžius yra nereikšmingai susijęs su pasitenkinimo darbu lygiu, bet pastebėjo kitimo tendenciją: jeigu darbuotojas yra veikiamas veiksmių, pavyzdžiui, finansinių, tai yra tikimybė, kad tas darbuotojas jaus pasitenkinimą darbu. J. Allenas ir R. Veldenas (2001) bandė susieti darbuotojų išsilavinimą ir gaunamas pajamas su pasitenkinimu darbu. Mokslininkai nustatė, kad jei darbuotojas nėra įgijęs išsilavinimo, didėja tikimybė, jog jis mažai uždirbs ir jaus menką pasitenkinimą savo darbu.

Išvados

1. Pasitenkinimas darbu yra svarbus veiksnys, lemiantis teigiamą darbuotojo emocinę reakciją ir požiūrį į darbuotojo ir organizacijos ryšio stiprumą. Tačiau ši darbuotojo būseną nėra nuolatinė ir ją reikia periodiškai pastiprinti. Galima daryti prielaidą, kad kliento apsisprendimą rinktis vieną ar kitą organizaciją gali lemti jos darbuotojas. Tai atliekama išsiaiškinus kiekvieno darbuotojo poreikius ir juos maksimaliai tenkinant. Vadovas

turi domėtis savo darbuotojais ir rasti veiksmų, galinčių padėti darbuotojui pasiekti pasitenkinimą darbu.

2. Sveikatingumo industrijos specialistų pasitenkinimo darbu lygis yra aukštas, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų yra patenkinti savo atliekamu darbu. Tiek moterys, tiek vyrai yra vienodai patenkinti savo darbu, tik vyrai yra labiau patenkinti santykiais su vadovu. Didžiausią pasitenkinimą darbu jaučia tie darbuotojai, kurie uždirba daugiau nei 500 Eur, ir tie, kurių išsilavinimas yra universitetinis. Finansinis veiksnys yra darbuotojui svarbiausias, darantis didžiausią įtaką jo pasitenkinimui darbu. Mažiausią pasitenkinimą savo darbu jaučia darbuotojai, uždirbantys mažiau negu 350 Eur, ir darbuotojai, turintys tik vidurinį išsilavinimą.

Literatūra

1. Akranavičiūtė D., Ruževičius J., 2007, Quality of Life and its Components' Measurement. *Engineering economics*. 2 (52). P. 44–49.
2. Allen J., Velden R., 2001, Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*. 3. P. 434–452.
3. Bhatnagar K., Srivastava K., 2012, Job satisfaction in health-care organizations. *Industrial Psychiatry Journal*. 21 (1). P. 75–78.
4. Botha J., 2014, Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation Louise van Schers. *Journal of Business and Retail Management Research*. 9 (1). P. 98–111.
5. Bukšnytė L., Švobaitė K., 2009, Valstybės tarnautojų pasitenkinimo darbu ir kognityvinio stiliaus ryšys. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*. 4. P. 9–28.
6. Cook S., 2008, *The essential guide to employee engagement: better business performance through staff satisfaction*. Kogan Page.
7. Dargvainienė D., 2007, *Darbuotojų pasitenkinimas darbu ir jį formuojančių veiksnių įvertinimas UAB „Statversas“*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
8. Dormann C., Zapf P., 2001, Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*. 22 (5). P. 483–504.
9. Emadi A., Hasanzadeh H., Pashaie M. B., Ghods A. A., 2015, Studying the factors affecting job satisfaction of employees of Semnan health centers. *Journal of Paramedical Sciences*. 6 (3). P. 87–91.
10. Gerikienė V., Petrauskienė J., 2009, Profesinio pasitenkinimo veiksniai ir jų grįžtamasis ryšys su bendruomenės slaugytojų pasitenkinimu darbu. *Medicinos teorija ir praktika*. 15 (4). P. 399–405.
11. Jovaranauskaitė A., Tolutienė G., 2010, Universiteto dėstytojų pasitenkinimui darbu įtakos turintys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. 1 (26). P. 95–103.
12. Kebraie A., Moteghedhi M. S., 2009, Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *La Revue de Santé de la Méditerranée orientale*. 15 (5). P. 1156–1163.
13. Kumpikaitė V., Kalinauskienė J., 2011, Motyvacijos poreikių indentifikavimas pagal socialinį statusą: teorinė analizė. *Ekonomika ir vadyba*. 16. P. 796–802.
14. Merkys G., Brazienė R., 2010, Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokyti: lytiškumo ir amžiaus efektai. *Viešoji politika ir administravimas*. 31. P. 107–118.
15. Mumford K., Smith P., 2015, Peer Salaries and Gender Differences in Job Satisfaction in the Workplace. *The Manchester School*. 83 (3). P. 307–313.
16. Ožeraitienė V., Gaigalaitė V., Arnatkevič J., 2014, Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*. 20 (4). P. 292–298.
17. Parvin M. M., Kabir M. N., 2011, Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1 (9). P. 113–123.
18. Preez R. D., Bendixen M. T., 2015, The impact of internal brand management on employee job satisfaction, brand commitment and intention to stay. *International Journal of Bank Marketing*. 33 (1). P. 78–91.
19. Sarker S. J., 2003, The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*. 18 (7). P. 745–758.
20. Shader K., Broome M., Broome D., West M., Nash M., 2001, Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*. 31 (4). P. 210–216.
21. Skogstad A., Aasland M. S., Nielsen J. H., Mathiesen S. B., Einarsen S., 2014, The Relative Effects of Constructive, Laissez-Faire, and Tyrannical Leadership on Subordinate Job Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*. 222 (4). P. 221–232.
22. Valickienė R., Valickas A., Sinkievič B., 2007, Darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajos Lietuvoje. *Mokslo darbai: Socialinis darbas*. 6 (2). P. 115–123.
23. Yew L. T., 2008, Job satisfaction and effective commitment: a study of employees in the tourism industry in Sarawak, Malaysia. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 4. P. 27–43.

Summary

JOB SATISFACTION OF SPECIALISTS WITHIN THE WELLNESS INDUSTRY

I. Labanauskaitė, V. B. Fominienė

The paper presents the concept of job satisfaction, the levels of satisfaction of professionals within the wellness industry by companies. The objective of the study is to show the importance of job satisfaction for the organization and employees and to investigate the levels of job satisfaction of specialists within the wellness industry. Research *problem*: job satisfaction of professionals within the wellness industry. Research *aim*: to identify the levels of job satisfaction of professionals within the wellness industry. Research *methods*: analysis of scientific literature, a questionnaire survey, statistical data analysis. Research *objectives*: 1. To discuss the importance of job satisfaction for the employee and organization. 2. To investigate the levels of job satisfaction of professionals within the wellness industry. *Conclusions*: 1. Job satisfaction is an important factor, it arouses positive emotions, has a positive impact on employee attitude towards work, organizational image. 2. The level of job satisfaction of professionals within the wellness industry is high thus we can say that the majority of them is satisfied with their job.

Keywords: satisfaction, job, wellness industry, employee.

Santrauka

SVEIKATINGUMO INDUSTRIJOS SPECIALISTŲ PASITENKINIMAS DARBU

I. Labanauskaitė, V. B. Fominienė

Straipsnyje pristatomos pasitenkinimo darbu sampratos ir nustatytas sveikatingumo industrijos įmonės specialistų pasitenkinimo darbu lygis, atskleidžiant jų svarbą organizacijai. Šio tyrimo objektu pasirinktas sveikatingumo industrijos specialistų pasitenkinimo darbu lygis. Tyrimo *problema* – koku pasitenkinimo darbu lygiu pasižymi sveikatingumo industrijos specialistai? Tyrimo *tikslas* – nustatyti sveikatingumo industrijos darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį. Tyrimo *metodai*: mokslinės literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa, statistinė duomenų analizė. *Uždaviniai*: 1. Aptarti pasitenkinimo darbu svarbą darbuotojui ir organizacijai. 2. Ištirti darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį. *Išvados*: 1. Pasitenkinimas darbu yra svarbus veiksnys, lemiantis teigiamą darbuotojo emocinę reakciją ir požiūrį į ryšio tarp darbuotojo ir organizacijos stiprumą. 2. Sveikatingumo industrijos specialistų pasitenkinimo darbu lygis yra aukštas, todėl galima teigti, kad dauguma darbuotojų yra patenkinti savo atliekamu darbu.

Prasminiai žodžiai: pasitenkinimas, darbas, sveikatingumo industrija, darbuotojai.

Įteikta 2016-04-29
Priimta 2016-05-05