

Slaugytojų, dirbančių stacionare, darbo motyvacija

Vaida Mikužienė

VšĮ Respublikinė Klaipėdos ligoninė

Raktažodžiai: slaugytojas, pasitenkinimas darbu, motyvacija.

Santrauka

Slaugytojų darbo motyvacija ir pasitenkinimas darbu – vienas svarbiausių sveikatos priežiūros įstaigų valdymo tikslų Lietuvoje. Motyvavimo tyrimai būtini, siekiant nustatyti ir įvertinti slaugytojų darbo motyvavimo raišką, sąveiką bei jų įtaką sveikatos priežiūros įstaigų veiklai. Tyrimo tikslas – iširti slaugytojų, dirbančių stacionare, darbo motyvaciją. Atliktas kiekybinis tyrimas, autorinė anoniminė anketinė apklausa raštu. Buvo apklausti vienos Klaipėdos sveikatos priežiūros įstaigos slaugytojai ($n = 257$). Tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimas profesija, darbu ir pasitenkinimas gyvenimu – neatsiejamai susijusios slaugytojo, kaip ir kiekvieno žmogaus, būties erdvės. Mažas pasitenkinimas darbu gali lemti prastos kokybės paslaugą, silpnus bendravimo, bendradarbiavimo ryšius, prieššūmą, blogą sveikatą ar dažną slaugytojų kaitą. Tik gerai motyvuotas ir savo darbu patenkintas slaugytojas gali užtikrinti visapusiškai kokybišką slaugą. Ne visi anketinėje apklausoje dalyvavę slaugytojai yra motyvuoti dirbti slaugytojo darbą stacionare. Slaugytojų motyvaciją veikia materialiniai skatinimo veiksniai, prasminga, gebėjimų ir mąstymo reikalaujanti darbinė veikla, moralinio skatinimo priemonės, darbo aplinka, geras socialinis ir psichologinis darbo klimatas.

Įvadas

Įvairiapusė ir aktyvi slaugytojo veikla galima tik užtikrinus slaugytojo poreikius bei lūkesčius [1]. Slaugytojų darbo motyvacija ir pasitenkinimas darbu – vienas svarbiausių sveikatos priežiūros įstaigų valdymo tikslų. Slaugytojų darbo pagrindas – pasitenkinimas darbu bei profesinės veiklos galimybėmis [2]. Darbo motyvacija – stimulus veikti, kuris sužadina sąmoningų ar nesąmoningų jėgų. Slaugytojų darbo motyvacija turi didelės įtakos sveikatos priežiūros įstaigos sėkmingai veiklai, nes slaugytojai yra didžiausia asmens sveikata besirūpinančio personalo grupė [3]. Vienas svarbiausių profesinės veiklos vidinių motyvų yra įsitvirtinimas kolektyve, pripažinimas [4]. Slaugytojui priskirta gana daug funkcijų, pareigų, atsakomybių, tačiau tokios įvairiapusės slaugytojo veiklos galima tikėtis tik sudarius palankias sąlygas jo darbui, motyvavimui bei pasitenkinimui darbu. Motyvacija – tai žmogaus poreikiai veikti. Slaugytojų motyvacija besidomintys mokslininkai [5–6] vis daugiau dėmesio skiria specialistų poreikiams ir jų patenkinimo būdams. Darbuotojų motyvavimas bus tinkamas, kai vadovai žinos savo pavaldinių darbo motyvus, lūkesčius organizacijos atžvilgiu ir, atsižvelgdami į tai, sudarys tokias skatinimo sistemas, kurios labiausiai patenkins darbuotojus. Šalies darbuotojų, ypač medicinos ir slaugos personalo, motyvavimas yra svarbi ir nauja mokslinių tyrimų kryptis. Sveikatos

priežiūros įstaigai nėra paprasta motyvuoti darbuotojus. Skirtingi žmonės vertina skirtingus dalykus arba tuos pačius dalykus vertina skirtingai. Motyvavimo tyrimai būtini, siekiant nustatyti ir įvertinti darbuotojų motyvavimo raišką, sąveiką ir jų įtaką gydymo įstaigų veiklai. Dėl mažesnio negu kitose išsivysčiusiose šalyse sveikatos apsaugos finansavimo, neatitinkamo biudžeto paskirstymo ir darbo rezultatų, dėl didėjančio darbo krūvio, dėl mažėjančio dirbančio personalo skaičiaus, dėl slaugytojų emigracijos, dėl senėjančios visuomenės – tiek medikų, tiek ir pacientų – išsaugoti dirbantį personalą tampa ypač svarbu. Taip pat tikslinga taikyti ne atskiras motyvavimo priemones, o tobulesnius bei konkrečiam padaliniui pritaikytus motyvavimo priemonių kompleksus [7].

Darbo tikslas – iširti slaugytojų, dirbančių stacionare, darbo motyvaciją.

Darbo objektas – slaugytojai, dirbantys stacionare, ir jų darbo motyvacija.

Darbe taikyti darbo metodai: 1) literatūros analizė, 2) kiekybinis tyrimas, anketinė slaugytojų apklausa.

Literatūros analizė

Motyvaciją lemia daug priežasčių: laikas, įvairios sąlygos. Ji nėra pastovi, o nuolat kinta. Nors kiekvieno asmens atliekamos veiklos motyvacija yra asmeninė ir unikali, vis dėlto yra tam tikrų dėsnų, kurie leidžia išskirti motyvų grupes ir kurti darbuotojų motyvavimo sistemas. K. Toode, P. Routasalo, T. Suominen [8] pažymi, kad atlikti slaugos tyrimai rodo, jog yra išskiriami penki kategorijos veiksniai, lemiantys slaugytojų darbo motyvaciją: 1) darbo vieta ir savybės, 2) darbo sąlygos, 3) asmeninės savybės, 4) individualūs prioritetai ir 5) vidaus psichologinė būseną.

D. Krušinskaitė [9] atliktas tyrimas rodo, kad dauguma darbuotojų nori turėti geras darbo sąlygas, jausti atsakomybę už atliekamą darbą. Taip pat jie nori būti išklaustyti bei pageidauja, kad su jais būtų elgiamasi kaip su individualybėmis, turinčiomis savo vertę, ir jausti, kad įstaiga rūpinasi jų poreikiais ir problemomis. D. Steponkevičius [10] teigia, kad žmogaus poreikiai yra motyvacijos pagrindas. Apie jų egzistavimą galima spręsti tik iš žmonių elgesio. Būtent poreikiai yra konkrečių žmonių veiksmų motyvai.

L. Sajienės, A. Antanaitienės [11] teigimu, tik motyvuotas ir savo darbu patenkintas darbuotojas gali užtikrinti visapusiškai kokybišką paslaugą.

Nepatenkinti socialiniai ir psichologiniai slaugytojų poreikiai, neadekvatus darbo užmokestis, L. Ustinavičiūtės, L. Katkonienės, I. Žemaitytės [12] teigimu, taip pat yra svarbus veiksnys, didinantis slaugytojų nepasitenkinimą savo profesija ir darbu.

T. Čalko, A. Vaškelytė, D. Zagurskienė, L. Pociūtė [2, 13] pažymi, kad poreikių patenkinimas skatina žmones dirbti, o

kai poreikiai nepatenkinti, žlugdoma darbuotojų iniciatyva. Dauguma slaugytojų jaučiasi nevertinami darbe.

Nagrindėdamos, kam prioriteta teikia terapinio bei chirurginio darbo slaugytojai, V. Ožeraitienė, V. Gaigalienė, J. Arnatkevič [4] nustatė, kad chirurginio profilio slaugytojai darbo gerovę reikšmingai sieja su papildomomis lengvatomis ir apdovanojimais. Tai rodo, kad išoriniai veiksniai, kurie priklauso nuo darbdavių, yra svarbūs darbo gerovei ir pasitenkinimui darbu.

Daugumai žmonių darbo turinys – pagrindinis motyvatorius. Labiausiai motyvuoja pasitenkinimas atliekamu darbu. Deja, ne visi randa patinkančią darbą. A. Razbadauskas, T. Žuravliova, M. Dumbrasienė [6] nurodo, kad slaugytojai nemėgsta savo darbo (15 proc.), nori pakeisti darbo vietą (26 proc.), negali pasakyti, kad slaugytojo darbas – jų svajonių viršūnė (41 proc.). 86 proc. slaugytojų nėra patenkinti gaunamu atlyginimu ir ateities perspektyvomis.

A. Razbadauskas, T. Žuravliova, M. Dumbrasienė, T. Maziejuskas [6, 14] išskiria šias galimas darbuotojų skatinimo formas: 1) stipendijos, 2) pensijos, 3) pašalpos, 4) atostogos, 5) papildomos poilsio dienos, 6) darbuotojo gyvybės draudimas, 7) šeimos narių draudimas, 8) draudimas nuo nelaimingų atsitikimų, 9) darbuotojų konsultavimas, 10) nemokama teisinė konsultacija, 11) geriausio darbuotojo pristatymas, 12) narystė profesinėse sąjungose, 13) dalyvavimas klubuose, 14) lengvatinių kreditų gavimas, 15) medicininis aptarnavimas, 16) išsilavinimo, kvalifikacijos tobulinimo išlaidų apmokėjimas, 17) maitinimo nuolaidos, 18) nuolaidos prekėms, 19) automobiliai, transporto išlaidų apmokėjimas, 20) mobilieji telefonai, telefoninių pokalbių apmokėjimas, 21) papildomų išmokų planai, 21) nuolaidos, 22) papildomi mokėjimai, 23) darbo užmokestis. A. Sūnelaitytė, V. Žydzūnaitė [15] teigia, kad įstaigos vadovų dėmesys ir išlaidos, skirtos darbuotojų motyvacijai didinti, visada atsiperka, o darbuotojai skleidžia teigiamą informaciją apie įstaigą ir išlieka lojalūs savo organizacijai.

A. Raguckaitės [3] tyrimas parodė, kad dažniausiai slaugytojai išskyrė dvi motyvacijos priemones, taikomas jų darbovietėje: geras darbo sąlygas ir vadovo padėką, pagyrimą. Nepasitenkinimą darbe sukelia nepakankamas slaugytojų darbo įvertinimas (62 proc.), neadekvatus darbo užmokestis (57 proc.), nepakankamai kompensuojami specializacijos ir tobulinimosi kursai (29 proc.). Pasirinkimą dirbti reanimacijos ir intensyviosios terapijos skyriuje lėmusios priežastys yra darbo specifika (29 proc.) bei didesnis atlyginimas (29 proc.). Trečdalis slaugytojų tikslingai rinkosi dirbti reanimacijos ir intensyviosios terapijos skyriuose, nes jiems patinka dinamiška slauga, jie yra motyvuojami šiam darbui, o kitą trečdalį slaugytojų suviliojo šiuose skyriuose skiriamos priemokos už intensyvų darbą. Slaugytojų demotivaciją daugiausia lemia trys veiksniai: nepakankamas slaugytojų darbo vertinimas (62 proc.), neadekvatus darbo užmokestis (57 proc.) ir nepakankamai kompensuojami specializacijos ir tobulinimosi kursai (29 proc.).

Apibendrinant galima teigti, kad sveikatos priežiūros įstaigose taikomos slaugytojų motyvavimo sistemos priemonės gali būti materialinės (darbo užmokestis, premijos už ypatingus veiklos rezultatus, priedai už nuopelnus ir t. t.) ir nematerialinės (karjeros, kvalifikacijos tobulinimo galimybės, galimybė dalyvauti priimančias sprendimus ir t. t.). Kiekviena sveikatos priežiūros įstaiga yra skirtinga, skirtingas kiekvienas joje dirbantis žmogus. Todėl motyvavimo priemonės taikyti

reikia išsiaiškinti, ko kiekvienam darbuotojui reikia, kokios jo vertybės, stebėti darbuotojų poreikių kitimą, nuolatos tobulinti, taikyti kompleksškai. Derinant įvairias priemones galima motyvuoti kiekvieną darbuotoją. Siekdamas sveikatos priežiūros įstaigos tikslų, vadovas daro įtaką pavaldinių elgesiui, nukreipdamas jų veiklą organizacijai reikiama linkme.

Tyrimo medžiaga ir metodai

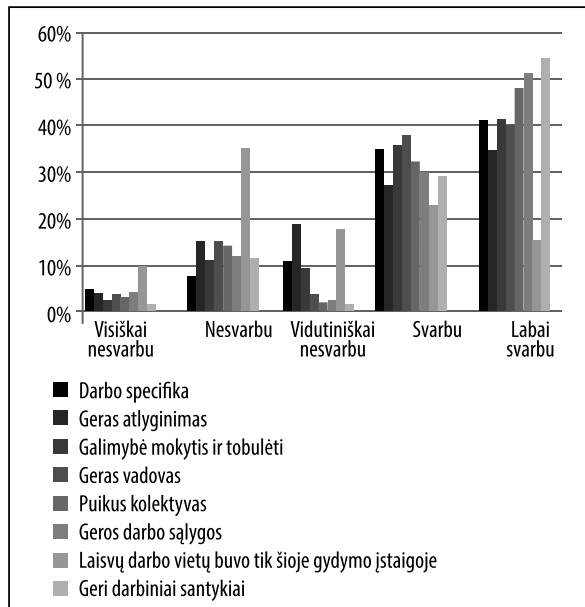
Tyrimo metu siekta apklausti kuo daugiau respondentų, kad būtų tikslūs tyrimo rezultatai. Pasirinkti respondentai buvo slaugytojai, dirbantys vienoje Klaipėdos sveikatos priežiūros įstaigoje. Imties dydis prieš apklausą $n = 300$ slaugytojų, po apklausos – $n = 257$ slaugytojai (85,67 proc.). Slaugytojams buvo taikyti šie atrankos kriterijai: darbo patirtis sveikatos priežiūros įstaigoje – nuo 1 metų; galiojanti bendrosios praktikos slaugytojo licencija; dirba sveikatos priežiūros įstaigoje tyrimo metu (nuo 2017 m. sausio 1 d. iki 2017 sausio 31 d.); savo noru sutiko dalyvauti tyrime ir atsakyti į jiems pateikto klausimyno klausimus. Pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas, autoriaus sudarytas klausimynas iš uždarų, atvirų ir demografinių klausimų. Tyrimui taikyti aprašomosios statistikos metodai, grafiniai duomenys vaizduojami naudojant „MS Office Excel 2010“. Tyrimui atlikti buvo gautas įstaigos direktoriaus pavadootojo slaugai leidimas (žodžiu ir raštu).

Tyrimo rezultatai

Tyrimu buvo norima ištirti slaugytojų, dirbančių stacionare, darbo motyvaciją. Tyrime dalyvavusių slaugytojų amžius svyruoja nuo 25 iki 60 metų (100 proc.). Didesnė slaugytojų dalis turi aukštesnį išsilavinimą (61,9 proc.), didesnę nei 10 metų darbo stažą (84,5 proc.). Dauguma tyrime dalyvavusių slaugytojų dirba 1,0 etato (72 proc.) ar didesniu (26 proc.) krūviu.

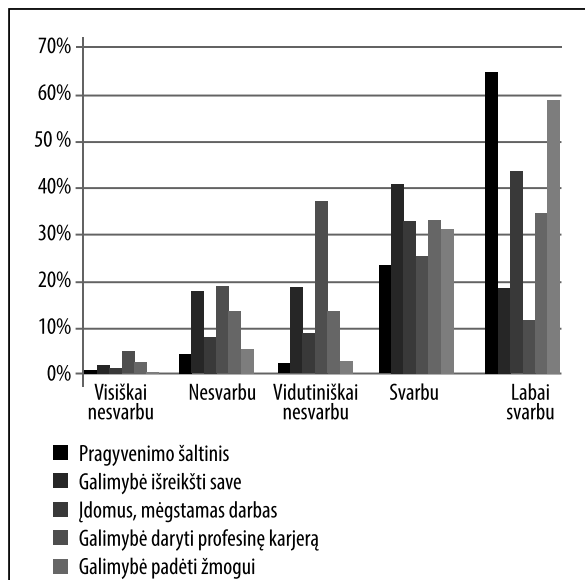
Atsakydami į klausimą „Slaugytojų pasirinkimą dirbti stacionare lėmusios priežastys“ (1 pav.), slaugytojai teigė: *darbo specifika* labai svarbu (41,6 proc.), svarbu (35,8 proc.), vidutiniškai svarbu (10,9 proc.), nesvarbu (7,8 proc.), visiškai nesvarbu (3,9 proc.); *geras atlyginimas* labai svarbu (35,4 proc.), svarbu (27,6 proc.), vidutiniškai svarbu (18,7 proc.), nesvarbu (11,3 proc.), visiškai nesvarbu (2,7 proc.); *galimybė mokytis ir tobulėti* labai svarbu (41,2 proc.), svarbu (36,7 proc.), vidutiniškai svarbu (9,3 proc.), nesvarbu (11,3 proc.), visiškai nesvarbu (1,5 proc.); *geras vadovas* labai svarbu (40,1 proc.), svarbu (38,5 proc.), vidutiniškai svarbu (3,5 proc.), nesvarbu (15,6 proc.), visiškai nesvarbu (2,3 proc.); *puikus kolektyvas* labai svarbu (48,7 proc.), svarbu (32,7 proc.), vidutiniškai svarbu (1,9 proc.), nesvarbu (14,8 proc.), visiškai nesvarbu (1,9 proc.); *geros darbo sąlygos* labai svarbu (52,1 proc.), svarbu (30 proc.), vidutiniškai svarbu (1,9 proc.), nesvarbu (12,9 proc.), visiškai nesvarbu (2,7 proc.); *geri darbiniai santykiai* labai svarbu (55,2 proc.), svarbu (29,6 proc.), vidutiniškai svarbu (1,9 proc.), nesvarbu (12,5 proc.), visiškai nesvarbu (0,8 proc.); *ar laisvų darbo vietų buvo tik šioje gydymo įstaigoje* labai svarbu (15,6 proc.), svarbu (23,3 proc.), nesvarbu (35,8 proc.), visiškai nesvarbu (7,8 proc.).

Atsakydami į klausimą „Ar Jūs patenkinta savo darbu stacionare“, dauguma tyrime dalyvavusių slaugytojų savo pasitenkinimą atliekamu darbu stacionare įvertino gerai (8–10 balų) – 61,6 proc., vidutiniškai (6–7 balai) – 18,7 proc., blogai (1–5 balai) – 19,7 proc.



1 pav. Slaugytojų pasirinkimą dirbti stacionare lėmusios priežastys

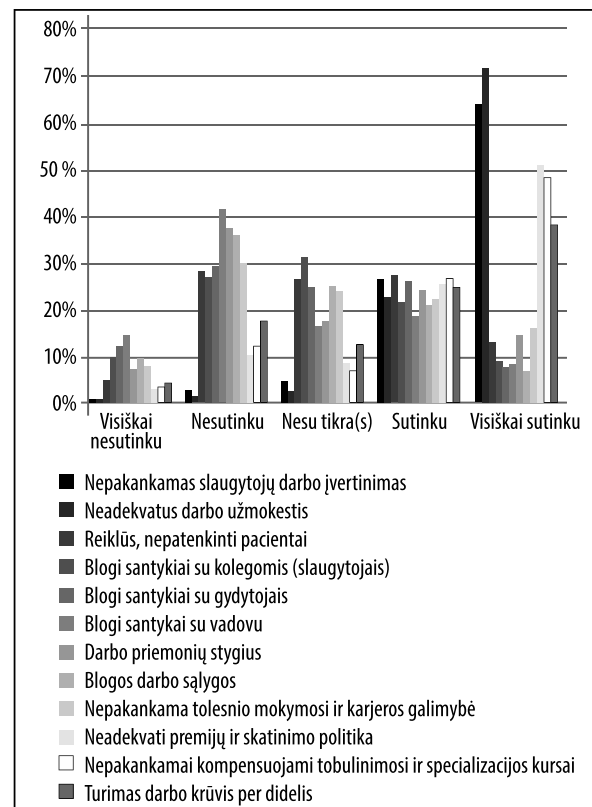
Atsakydami į klausimą „Slaugytojo darbas Jums yra“ (2 pav.), didesnė dalis slaugytojų teigė: jų *pragyvenimo šaltinis* labai svarbu (67 proc.), svarbu (25,7 proc.), vidutiniškai svarbu (2,7 proc.), nesvarbu (4,6 proc.). *Galimybė išreikšti save* labai svarbu (19,4 proc.), svarbu (41,6 proc.), vidutiniškai svarbu (19,1 proc.), nesvarbu (18,8 proc.), visiškai nesvarbu (1,6 proc.). *Įdomus, mėgstamas darbas* labai svarbu (45,5 proc.), svarbu (35 proc.), vidutiniškai svarbu (9,7 proc.), nesvarbu (8,6 proc.), visiškai nesvarbu (1,2 proc.). *Galimybė daryti profesinę karjerą* labai svarbu (12,1 proc.), svarbu (27,6 proc.), vidutiniškai svarbu (36,6 proc.), nesvarbu (19,4 proc.), visiškai nesvarbu (4,3 proc.). *Galimybė tobulėti* labai svarbu (35,4 proc.), svarbu (35 proc.), vidutiniškai svarbu ir nesvarbu (po 14 proc.), visiškai nesvarbu (1,6 proc.). *Galimybė padėti žmogui* labai svarbu (59,6 proc.), svarbu (31,1 proc.), vidutiniškai svarbu (3,1 proc.), nesvarbu (6,2 proc.).



2 pav. Kas slaugytojams yra slaugytojo darbas

Atsakydami į klausimą „Jei reikėtų rinktis dar kartą profesiją, ar pasirinktumėte slaugytojo profesiją“, slaugytojai teigė: tikriausiai taip (gal) (37,4 proc.), tikrai taip (26,8 proc.), tikriausiai ne (20,2 proc.), ne, jokių būdu (3,5 proc.), nežinau (12,1 proc.).

Atsakydami į klausimą „Kas Jums darbe kelia nepasitenkinimą“ (3 pav.), slaugytojai teigė: *nepakankamas slaugytojų darbo įvertinimas* visiškai sutinku (64,6 proc.), sutinku (26,5 proc.), nesu tikras (-a) (5 proc.), nesutinku (3,1 proc.), visiškai nesutinku (0,8 proc.). *Neadekvatus darbo užmokestis* visiškai sutinku (71,2 proc.), sutinku (23 proc.), nesu tikras (-a) (3,1 proc.), nesutinku (1,9 proc.), visiškai nesutinku (0,8 proc.). *Reiklūs, nepatenkinti pacientai* visiškai sutinku (13,2 proc.), sutinku (27,2 proc.), nesu tikras (-a) (26,1 proc.), nesutinku (28,8 proc.), visiškai nesutinku (4,7 proc.). *Blogi santykiai su kolegomis (slaugytojais)* visiškai sutinku (9,7 proc.), sutinku (21,4 proc.), nesu tikras (-a) (31,2 proc.), nesutinku (27,6 proc.), visiškai nesutinku (10,1 proc.). *Blogi santykiai su gydytojais* visiškai sutinku (8,2 proc.), sutinku (25,7 proc.), nesu tikras (-a) (24,1 proc.), nesutinku (29,6 proc.), visiškai nesutinku (12,7 proc.). *Blogi santykiai su vadovu* visiškai sutinku (8,9 proc.), sutinku (19,5 proc.), nesu tikras (-a) (15,6 proc.), nesutinku (41,6 proc.), visiškai nesutinku (14,4 proc.). *Dėl darbo priemonių stygiaus* visiškai sutinku (14 proc.), sutinku (23,4 proc.), nesu tikras (-a) (16,7 proc.), nesutinku (38,1 proc.), visiškai nesutinku (7,8 proc.). *Blogos darbo sąlygos* visiškai sutinku (7,4 proc.), sutinku (21,4 proc.), nesu tikras (-a) (24,1 proc.), nesutinku (37 proc.), visiškai nesutinku (10,1 proc.). *Nepakankama tolesnio mokymosi ir karjeros galimybė* visiškai sutinku (15,6 proc.), sutinku (22,6 proc.), nesu tikras (-a)

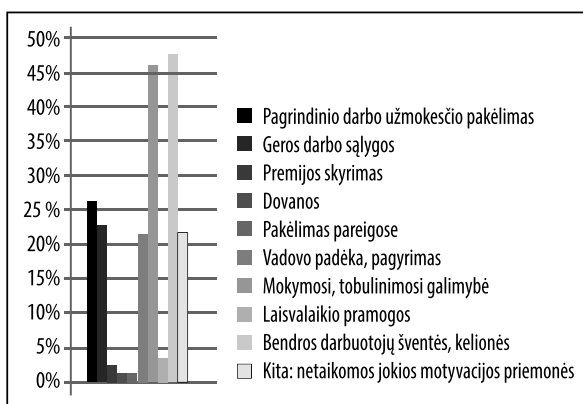


3 pav. Kas slaugytojams kelia nepasitenkinimą darbe

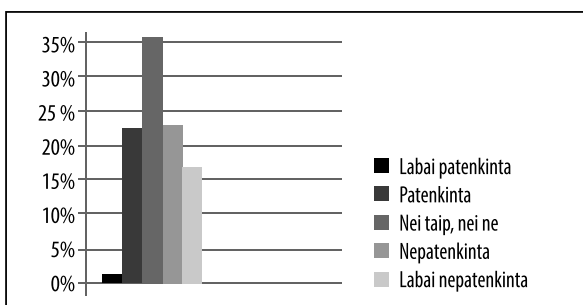
(22,9 proc.), nesutinku (30,3 proc.), visiškai nesutinku (8,6 proc.). *Neadekvati premijų ir skatinimo politika* visiškai sutinku (50,6 proc.), sutinku (26,5 proc.), nesu tikras (-a) (8,9 proc.), nesutinku (10,5 proc.), visiškai nesutinku (3,5 proc.). *Nepakankamai kompensuojami tobulinimosi ir specializacijos kursai* visiškai sutinku (48,6 proc.), sutinku (27,6 proc.), nesu tikras (-a) (7,4 proc.), nesutinku (12,5 proc.), visiškai nesutinku (3,9 proc.). *Turimas darbo krūvis per didelis* visiškai sutinku (38,5 proc.), sutinku (26,1 proc.), nesu tikras (-a) (12,8 proc.), nesutinku (18,3 proc.), visiškai nesutinku (4,3 proc.).

Atsakydami į klausimą „Kokios motyvacijos priemonės yra taikomos Jūsų darbovietėje“ (4 pav.), slaugytojai teigė: *bendros darbuotojų šventės, kelionės* (47,1 proc.), *mokymosi ir tobulinimosi galimybė* (45,9 proc.), *pagrindinio darbo užmokesčio (algos) pakėlimas* (26,8 proc.), *geros darbo sąlygos* (23,3 proc.), *vadovo padėka, pagyrimas* (21,8 proc.), *premijos skyrimas* (3,1 proc.), *pareigų paaugstinimas* (1,6 proc.) bei *dovanos* (1,6 proc.). 22,2 proc. slaugytojų teigė, kad netaikomos jokios motyvacijos priemonės.

Atsakydami į klausimą „Ar Jūs esate patenkintas (-a) darbovietėje taikomomis motyvacijos priemonėmis“ (5 pav.), slaugytojai nurodė: labai patenkintas (-a) (2,3 proc.), patenkintas (-a) (22,6 proc.), nei taip, nei ne (35 proc.), nepatenkintas (-a) (23 proc.) ir labai nepatenkintas (-a) (17,1 proc.).



4 pav. Motyvacijos priemonės, taikomos slaugytojų darbovietėje



5 pav. Ar slaugytojas yra patenkintas (-a) darbovietėje taikomomis motyvacijos priemonėmis

Tyrimo rezultatų aptarimas

Tyrimo duomenys parodė, kad slaugytojų pasirinkimą dirbti stacionare labiausiai lėmė geros darbo sąlygos (82,1 proc.), puikus kolektyvas (81,4 proc.), geras vadovas (78,6

proc.), galimybė mokytis ir tobulėti (77,9 proc.), darbo specifika (77,4 proc.).

A. Raguckaitės [3] tyrimas atskleidė, kad pasirinkimą dirbti stacionare lėmusios priežastys yra darbo specifika (29 proc.), didesnis atlyginimas už intensyvų darbą (29 proc.), galimybė mokytis ir tobulėti (18 proc.), laisvų darbo vietų buvimas (16 proc.).

Tyrimo duomenimis, labai patenkinti darbu stacionare buvo 61,6 proc. slaugytojų, vidutiniškai patenkinti – 18,7 proc., nepatenkinti – 19,7 proc.

D. Rimkūnienės [16] tyrimas nustatė, kad mažiau patenkintų savo darbu yra 53,6 proc. slaugytojų, labiau patenkintų – 46,4 proc.

Tyrimo duomenys parodė, kad 92,7 proc. slaugytojų jų darbas yra pragyvenimo šaltinis, galimybė padėti žmogui – 90,7 proc., įdomus, mėgstamas darbas – 80,5 proc., galimybė tobulėti – 74,4 proc.

A. Raguckaitės [3] tyrimas parodė, kad didžiajai daliai slaugytojų slaugytojo darbas yra pragyvenimo šaltinis (80,0 proc.), galimybė padėti žmogui (70,0 proc.), įdomus, mėgstamas darbas (53,0 proc.).

Tyrimo duomenimis, 64,2 proc. slaugytojų yra patenkinti slaugytojo profesija, niekada nesirinktų slaugytojo profesijos 35,8 proc. apklaustųjų.

D. Krušinskaitės [9] atliktas tyrimas rodo, kad didesnė dalis slaugytojų neketina keisti darbo ir mano, kad liks dirbti pagal profesiją. Esant palankiam organizacijos klimatui, slaugytojai jaučia, kad jie atlieka naudingą darbą ir tai leidžia jiems pajusti savo vertę.

A. Rupulytės [17] tyrimas parodė, kad didžioji dalis respondentų (76 proc.), dirbančių visuomenės sveikatos centre, yra patenkinti savo darbu ir teigia, kad jų darbas yra naudingas ir turi nemažai įtakos visuomenės sveikatai.

I. Šarienės [18] atliktame tyrime nurodoma, kad daugiau nei pusė slaugytojų (57,3 proc.) teigė, jog dar kartą rinktųsi tą pačią profesiją, o nesirinktų 42,7 proc.

Tyrimo duomenimis, slaugytojams darbe nepasitenkinimą kelia neadekvatus darbo užmokestis (94,2 proc.), nepakankamas slaugytojų darbo įvertinimas (91,1 proc.), neadekvati premijų ir skatinimo politika (77,1 proc.), nepakankamai kompensuojami tobulinimosi ir specializacijos kursai (76,2 proc.), per didelis darbo krūvis (64,6 proc.).

A. Razbadausko, T. Žuravliovos ir R. Dumbrasienės [6] tyrimas parodė, kad 86 proc. slaugytojų nėra patenkinti gaudamu atlyginimu ir ateities perspektyvomis. A. Raguckaitės [3] tyrimas parodė nepasitenkinimo darbe priežastis: nepakankamas slaugytojų darbo įvertinimas (62 proc.) ir neadekvatus darbo užmokestis (57 proc.).

I. Šarienės [18] atliktame tyrime nurodoma, kad Lietuvos X miesto PSCP buvo vykdoma anketinė specialistų apklausa raštu, joje 69 proc. slaugytojų ir privačių šeimos sveikatos priežiūros centrų 87 proc. slaugytojų nurodo, kad pagrindinė nepasitenkinimo darbu priežastis – nedidelis darbo užmokestis.

Tyrimo duomenimis, slaugytojai nurodo motyvacijos priemones, taikomas stacionare: bendras darbuotojų šventės, keliones (47,1 proc.), mokymosi ir tobulinimosi galimybes (45,9 proc.).

A. Raguckaitės [3] tyrimas parodė, kad dažniausiai slaugytojai išskyrė dvi motyvacijos priemones, taikomas jų darbo

vietėje: geras darbo sąlygas (43 proc.), slaugytojų bei vadovo padėką, pagyrimą (42 proc.).

D. Rimkūnienės [16] tyrimas parodė, kad didžioji dalis slaugytojų teigė: jų darbe skiriamos premijos (43,2 proc.), vadovo pagyrimas (21,7 proc.), geros darbo sąlygos (18,7 proc.) ir skyriuje nėra jokių skatinimo priemonių (18,7 proc.).

Tyrimo duomenimis, didžioji dalis slaugytojų (60 proc.) nėra motyvuoti ir nurodo, kad jie nėra patenkinti darbovietėje taikomomis motyvacijos priemonėmis, nes „arba nėra taikomos jokios motyvacinės priemonės, arba jos yra nepakankamos“, „už intensyvią darbą nėra jokio paskatinimo“, „labai jau mažas finansinis atlygis“, „nėra jokio įvertinimo – nei žodžiu, nei materialinio paskatinimo“ ir t. t.

I. Šarienė [18] teigia, kad pagrindinė skatinimo priemonė yra piniginis skatinimas. Tai nurodė 94 proc. slaugytojų.

Išvados

1. Slaugytojų pasirinkimą dirbti stacionare labiausiai lėmė geros darbo sąlygos, puikus kolektyvas, vadovas, galimybė mokytis ir tobulėti bei darbo specifika.
2. Slaugytojo darbas slaugytojams yra pragyvenimo šaltinis, galimybė padėti žmogui, galimybė tobulėti bei įdomus ir mėgstamas darbas. Didžioji dalis slaugytojų yra patenkinti savo darbu stacionare ir slaugytojo profesija. Nemaža dalis slaugytojų nurodė, kad yra vidutiniškai patenkinti ar nepatenkinti savo darbu stacionare ir niekada nesirinktų slaugytojo profesijos.
3. Veiksniai, lemiantys slaugytojų nepasitenkinimą profesija ir darbu: neadekvatus darbo užmokestis, nepakankamas slaugytojų darbo įvertinimas, neadekvati premijų ir skatinimo politika, lūkesčių neatitikimas, nepakankama tolesnio mokymosi ir karjeros galimybė bei per didelis darbo krūvis.
4. Nemaža dalis tyrime dalyvavusių slaugytojų nurodo motyvacijos priemones, taikomas stacionare: bendros darbuotojų šventės, kelionės, mokymosi ir tobulinimosi galimybės, geros darbo sąlygos. Didžioji dalis slaugytojų nėra motyvuoti ir nurodo, kad nėra patenkinti jų darbovietėje taikomomis motyvacijos priemonėmis, nes arba jos nepakankamos, arba nėra taikoma jokių motyvacijos priemonių.

THE PROFESSIONAL MOTIVATION AMONG NURSING STAFF IN HOSPITAL

Keywords: nurse, job satisfaction, motivation.

SUMMARY

Nurses' professional motivation remains extremely important in Lithuania. Nurses' professional motivation is one of the main objectives in the organization's management, because nurses are the largest health care personnel group. Diverse and active nurse's activities could be possible only if to ensure

all the needs and expectations. Aim of the research was to investigate the professional motivation among nursing staff in hospital. There were used quantitative study using an anonymous author's survey for the nurses. There were the interviewed the nurses (n = 257) which are working in one of the Klaipėdas Hospitals. The results showed that, well satisfied nurses are much more motivated and get along better with others. Not all nurses who participated in the questionnaire survey are motivated to work in the hospital. The training and specialization courses are compensated insufficiently.

Nurses' dissatisfaction with the work in hospital is related to inadequate salary, lack of bonuses and promotion policies, appreciation, education and career opportunity.

Literatūra

1. Žuravliova T., Būta M., Juškutė N. Profesinė motyvacija slaugoje. Sveikatos mokslai, 2011; 21(7):160–163.
2. Čalko T., Vaskelytė A., Zagurskienė D. Slaugytojų darbo motyvacijos bei pasitenkinimo darbu sąsajos. Slauga: mokslas ir praktika, 2013; 6(198):7–9.
3. Raguckaitė A. Reanimacijos ir intensyviosios terapijos slaugytojų motyvacija darbu ir ją įtakojantys veiksniai. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, 2013.
4. Ožeraitienė V., Gaigalaitė V., Arnatkevič J. Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. Medicinos teorija ir praktika, 2014; 20(4):292–298.
5. Gerikienė V. Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu profesinę veiklą veikiančių veiksnių kontekste. Medicinos teorija ir praktika, 2011; 17(2):175–180.
6. Razbadauskas A., Žuravliova T., Dumbrasienė R. Stacionaro slaugytojų profesinę motyvaciją sąlygojančių darbo aplinkos veiksnių analizė. Sveikatos mokslai, 2011; 21(7): 164–167.
7. Inciūraitė L., Žilinskas V. J. Personalo darbo skatinimą lemiančių veiksnių tyrimas reanimacijos ir intensyviosios terapijos skyriuje. Ekonomika ir vadyba, 2010; (15):530–541.
8. Toode K., Routasalo P., Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. Nursing Studies, 2011; 48(2):246–257.
9. Krušinskaitė D. Slaugytojų su darbu susijusio streso, pasitenkinimo darbu ir ketinimų keisti darbą vertinimas. Klinikinės slaugos magistro baigiamasis darbas. Kaunas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, 2013.
10. Steponkevičius D. Darbuotojų motyvavimo sistemos gerinimas skirtingo tipo organizacijose. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2012.
11. Šajienė L., Antanaitienė A. Tikslingo profesinio apsisprendimo skatinimas šiuolaikinėje socialinio ugdymo paradigmoje. Tiltai, 2012; (2):71–81.
12. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., Žemaitaitytė I. Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. Socialinis darbas, 2011; 10(2):169–180.
13. Pociūtė L., Zagurskienė D. Operacinės slaugytojų pasitenkinimo darbu įvertinimas. Sveikatos mokslai, 2013; 23(4):94–98.
14. Mazeliauskas T. Slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninių slaugos darbuotojų pasitenkinimo darbu įvertinimas. Magistro diplominis darbas. Kaunas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, 2013.
15. Sūnelaitytė A., Žydzūnaitė V. Aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimas darbo vietai: darbdavių nuomonė. Profesinės studijos: teorija ir praktika, 2013; (12):128–135.
16. Rimkūnienė D., Komandinio darbo aspektai slaugytojų praktikoje. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, 2014.
17. Rupulytė A. Visuomenės sveikatos centrų darbuotojų poreikiai, susiję su profesine veikla, ir jų tenkinimas. Magistro diplominis darbas. Kaunas, Kauno medicinos universitetas, 2007.
18. Šarienė I. Slaugytojų, dirbančių viešojoje įstaigoje ir privačiuose šeimos sveikatos priežiūros centruose, darbo apimtį ir darbo motyvacijos analizė. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas, Kauno medicinos universitetas, 2010.

Žurnalo „Slauga. Mokslas ir praktika“ mokslinių straipsnių pateikimo tvarkos aprašą, autorių teisių patvirtinimo dokumento formą ir Reikalavimus autoriams rasite internetinėje svetainėje adresu www.sskc.lt