

**KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS**

Sveikatos mokslų fakultetas

Visuomenės sveikatos katedra

Liveta Balčiūnaitė

**VISUOMENĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS  
ĮSTAIGOS PERSONALO PROFESIONALUMO  
UGDYMO IR PASITENKINIMO DARBU SAŠAJOS**

Visuomenės sveikatos ugdymo studijų programos magistro baigiamasis darbas

Klaipėda, 2020

## SANTRAUKA

Balčiūnaitė L. Visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos personalo profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos. Visuomenės sveikatos ugdymo studijų programos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas prof. dr. Birutė Anužienė, Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020 m. p. 58.

Magistro darbą sudaro dvi dalys: pirmoje dalyje yra teoriškai pagrindžiama profesionalumo ugdymo svarba ir motyvai bei nustatomi veiksniai, kurie lemia pasitenkinimą darbu. Antroje dalyje aprašomas atliktas tyrimas ir analizuojami gauti tyrimo rezultatai.

**Darbo tikslas.** Teoriškai išanalizuoti ir empiriškai atskleisti profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajas sveikatos priežiūros įstaigoje.

**Tyrimo metodika.** 2019 m. lapkritį – 2020 m. vasarį atliktas kiekybinis tyrimas, apklausa raštu. Anketos buvo dalintos trijose Klaipėdos miesto ligoninėse, apklausiant bendrosios praktikos slaugytojus. Tyrimu siekta išsiaiškinti slaugytojų pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo sąsajas, kaip ir kiek dažnai slaugytojai tobulina profesinę kvalifikaciją. Apklausos duomenų analizės rezultatai pateikiami lentelėse ir paveiksluose.

**Tyrimo rezultatai.** Atliktas tyrimas atskleidė, kad 96 proc. apklaustųjų tobulina savo kvalifikaciją. Profesionalumo ugdyme bendrosios praktikos slaugytojai nedalyvauja arba dalyvauja mažiau nei norėtų daugiausiai dėl to, kad už kursus reikia mokėti iš savo atlyginimo ir dėl didelio darbo krūvio nelieka laiko. Nustatyta, kad slaugytojų pasitenkinimas darbu statistiškai reikšmingai koreliuoja su penkiais iš septynių dažniausiais profesinės kvalifikacijos tobulinimo būdais. Bendrosios praktikos slaugytojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, kuomet dažniau savarankiškai ieško informacijos, konsultuojasi bei dalinasi patirtimi su kolegomis ir jaučia mažesnę pasitenkinimą, kuomet dalyvauja mokslinėse konferencijose bei lanko profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursus.

**Išvada.** Bendrosios praktikos slaugytojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, kai gali laisvai rinktis profesinės kvalifikacijos kėlimo būdą ir nėra įpareigoti lankyti tobulinimosi kursų.

*Reikšminiai žodžiai:* pasitenkinimas darbu, profesionalumo ugdymas, profesionalumas, bendrosios praktikos slaugytojai.

## SUMMARY

Balčiūnaitė L. Brelation between Professional Development and Job Satisfaction of Public Health Care Institutions Staff. Master's thesis of the Public Health Education study programme. Work supervisor Prof. Dr. Birutė Anužienė, Klaipėda University: Klaipėda, 2020, 58 p.

The master's thesis is comprised of two parts: in the first part, the importance of the development of professionalism and motives are theoretically substantiated and actions that lead to the satisfaction with work are determined. In the second part, the conducted research is described, and the obtained research results are analysed.

**The aim of the thesis.** To theoretically analyse and empirically reveal the correlations of the development of professionalism and satisfaction with work in the healthcare institution.

**Research methodology.** On November 2019 – February 2020, there had been conducted a quantitative research – a survey in writing. The surveys had been handed out in three Klaipėda city hospitals, questioning the general practice nurses. With the research, it was aimed to determine the correlations of the satisfaction with work and the development of professionalism of the nurses, how and how often do nurses improve their professional qualification. The results of the data analysis of the survey are presented in tables and images.

**The results of the research.** The conducted research revealed that 96 pct. of the people that were questioned improve their qualification. The general practice nurses do not participate in the development of professionalism or participate less than they would want to mostly because the courses must be paid out of their own salary and no time remains due to the heavy workload. It had been determined that the satisfaction of nurses statistically meaningfully correlates with five out of seven most common methods of developing professional qualification. The general practice nurses feel a greater satisfaction with their work when they search for information independently more often, when they consult and share experience with colleagues and feel less satisfaction when they participate in scientific conferences and attend the professional qualification improvement courses.

**The conclusion.** The general practice nurses feel a greater satisfaction with work when they can freely choose the means of raising the professional qualification and are not obliged to participate in self-improvement courses.

*Keywords:* job satisfaction, professional development, professionalism, nurses.

## PAVEIKSLŲ, LENTELIŲ IR PRIEDŲ SĄRAŠAS

### PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Paveikslų pavadinimas	Puslapis
1.	Profesinio tobulėjimo motyvai	16
2.	Veiksniai, darantys įtaką darbuotojų gerovei	19
3.	A. Maslow poreikių piramidė	21
4.	F. Herzbergo motyvacijos – higienos veiksnių teorija	22
5.	B. F. Skinnerio pastiprinimo teorija	24
6.	Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių	28
7.	Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo stažą	29
8.	Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimą	39
9.	Priežasčių, dėl kurių nedalyvauja ar dalyvauja mažiau nei norėtų slaugytojų kvalifikacijos kėlimo kursuose, pasirinkimas	40
10.	Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimo būdus	41
11.	Profesinės kvalifikacijos tobulinimo motyvų vertinimas	43

### LENTELIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Lentelės pavadinimas	Puslapis
1.	Klaipėdos mieste dirbančių slaugytojų pasitenkinimo darbu subskalių vertinimas	33
2.	Skirtingų amžiaus grupių subskalių vertinimo palyginimas	34
3.	Skirtingų amžiaus grupių bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas	35
4.	Skirtingą darbo stažą turinčių grupių subskalių vertinimo palyginimas	35
5.	Skirtingą darbo stažą turinčių grupių bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas	36
6.	Subskalių vertinimo palyginimas pagal šeimines padėties	36
7.	Bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas pagal šeimines padėties	37
8.	Subskalių vertinimo palyginimas pagal liginines, kuriose dirba	38
9.	Skirtingą darbo stažą turinčių grupių bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas	38
10.	Skirtingų kvalifikacijos tobulinimo būdų pasirinkimo dažnumo ryšiai su bendru pasitenkinimu darbu	42
11.	Skirtingų motyvų vertinimo ryšiai su bendru pasitenkinimu darbu	44

## PRIEDŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Priedo pavadinimas	Puslapis
1.	Anketa	60
2.	Leidimas naudoti P. E. Spector pasitenkinimo darbu klausimyno vertimą	64
3.	Prašymai dėl tyrimo atlikimo	65

## TURINYS

<b>I. TEORINĖS TYRIMO PRIELAIDOS: PROFESIONALUMO UGDYMAS IR DARBUOTOJŲ GEROVĖS VEIKTOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGOJE.....</b>	<b>12</b>
1.1 Profesionalumo ugdymo samprata .....	12
1.1.1 Profesionalumo ugdymas sveikatos priežiūros įstaigoje.....	14
1.1.2 Profesinių kompetencijų tobulinimo veiksniai ir galimybės .....	15
1.2 Darbuotojų gerovė darbo aplinkoje .....	17
1.2.1 Pasitenkinimo darbu veiksniai.....	20
1.2.2 Profesionalumo ugdymo darbovietėje ir pasitenkinimo darbu sąsajos .....	25
<b>II. POŽIŪRIO Į PROFESIONALUMO UGDYMO IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ ANALIZĖ KLAIPĖDOS MIESTO LIGONINĖSE .....</b>	<b>27</b>
2.1 Tyrimo metodika .....	27
2.1.1. Tyrimo imtis .....	27
2.1.2. Tyrimo instrumentas.....	29
2.1.3. Statistinė duomenų analizė .....	31
2.1.3. Tyrimo procesas/eiga.....	31
2.1.4. Tyrimo etika .....	33
2.2. Tyrimo rezultatai .....	33
2.2.1. Slaugytojų pasitenkinimo darbu ir demografinių charakteristikų sąsajos.....	33
2.2.2. Slaugytojų pasitenkinimo darbu ryšys su profesionalumo ugdymu.....	39
2.3. Rezultatų aptarimas .....	44
<b>IŠVADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>REKOMENDACIJOS .....</b>	<b>49</b>
<b>LITERATŪRA .....</b>	<b>50</b>
<b>PRIEDAI .....</b>	<b>58</b>

## PAGRINDINIAI TERMINAI IR SĄVOKOS

**Profesinis tobulėjimas** – tai nepertraukiamas kokybės palaikymo procesas, lemiamas asmens vidinių paskatų (Hariyati et al., 2017).

**Profesinis tobulinimas** – skirtingai nuo profesinio tobulėjimo yra lemiamas įsakymų, nurodymų, t. y. išorinių motyvacijos veiksnių (Brekelmans et al., 2016).

**Profesionalumas** – tai kompleksinė sąvoka, apimanti sistemingą, veiksmingą ir patikimą profesinės veiklos vykdymą (Gražytė-Miliukienė ir kt., 2012).

**Profesionalumo ugdymas** – tai sistemingas procesas, kurio metu darbuotojo žinios, gebėjimai yra nuolatos atnaujinami, tobulinami darbo praktikoje, specialiuose kursuose ar savarankiškai (Gražytė-Miliukienė ir kt., 2012).

## IVADAS

**Darbo aktualumas.** Sveikatos priežiūros įstaigose daugiausiai dirba medicininio išsilavinimo žmonės. Slaugytojų padėjėjai, slaugytojai bei gydytojai – tai tie žmonės, kurie rūpinasi sergančiais ar susižalojusiais asmenimis. Galima teigti, jog didžiąją dalį darbo vietų gydymo ar sveikatos priežiūros įstaigoje užima slaugytojo profesiją turintys asmenys. Lietuvoje iš šiuo metu slaugos paslaugas teikiančių 24 tūkst. slaugos specialistų, sveikatos sistemoje dirba apie 22 tūkst. (LR SAM). Visų sveikatos priežiūros organizacijų tikslas yra nuolatos plėtoti bei stiprinti organizacijos veiklos strategiją, struktūrą, siekiant veiklos efektyvumo, pacientų sveikatos priežiūros kokybės gerinimo ir darbuotojų pasitenkinimo darbu (Gerikienė ir kt., 2009, p. 399-405). Vykstant nuolatiniais pokyčiams bei reformoms sveikatos priežiūros įstaigose, yra keliami vis nauji reikalavimai medicinos darbuotojams. Tai reiškia, jog sveikatos priežiūros vadovai kelia didesnius reikalavimus darbuotojams ar dažniau taiko naujoves darbe, tačiau neskiria ar mažai skiria resursų darbuotojams apmokyti, motyvuoti, nesuteikia pakankamai galimybių darbuotojų profesiniam tobulėjimui.

Nuolat tobulėjančiame ir kintančiame pasaulyje svarbu domėtis medicinos naujovėmis, tiek technologinėmis – praktinėmis, tiek teorinėmis. Kadangi slaugytojų aukšta kvalifikacija yra vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių pacientų bei visuomenės sveikatą, ją reikia išlaikyti per nuolatinį profesinį tobulėjimą. Nuolatinis profesinis tobulėjimas – tai nepertraukiamas kokybės palaikymo procesas, kuris yra neatsiejamas nuo slaugytojų darbo. (Hariyati et al., 2017, p. 1491). Bet kokios srities specialistai yra individualiai atsakingi už tęstinio profesionalumo planavimą ir vykdymą, užtikrinant jų svarbą dabartinei praktikai ir karjeros galimybėms (Brekelmans et al., 2016, p. 13). Specialistai turėtų būti asmeniškai suinteresuoti bei motyvuoti domėtis naujovėmis ir savo profesionalumo ugdymu, tačiau taip pat ir įstaiga, kurioje dirba specialistai, turėtų suteikti galimybes tuo užsiimti. Sveikatos priežiūros įstaigos turi skatinti darbuotojus profesiniame tobulėjime siūlant dalinę ar pilną kompensaciją už mokamus seminarus, paskaitas, kvalifikacijos kėlimo kursus. Informacijos pateikimas, apie tokius vykstančius užsiėmimus, taip pat gali būti laikytinas darbo įstaigos suinteresuotumu į darbuotojo profesinį ugdymą. Pasaulio Sveikatos Organizacija (PSO) slaugytojų švietimo kompetencijoms priskiria tokias asmenines savybes kaip žinias, įgūdžius, vertybes ir požiūrį, kuris leidžia asmeniui nuolatos veikti kaip savarankiškam specialistui, gerinant praktiką ir reaguojant į nuolat besikeičiančią aplinką (PSO, 2000).

Pasitenkinimas darbu yra apibūdinamas kaip psichologinis terminas, kuris apima požiūrį į darbą, darbo etiką, profesinį tobulėjimą. Darbo sąlygos taip pat turi įtakos darbuotojų gerovei (Kvist et al., 2012, p. 1). Pasitenkinimas darbu – tai emocinė būseną, kurią darbuotojas jaučia savo darbui. Pasitenkinimui darbu įtaką daro daugelis veiksnių, pradedant nuo emocinės

būsenos darbe iki gaunamo atlyginimo už darbą. Slaugytojų pasitenkinimas darbe sąlygoja jų darbo rezultatus, emocinę būseną, lemia malonesnę bei nuoširdesnę pacientų aptarnavimą, esant gerai darbo aplinkai lengviau yra priimamos naujovės ir pokyčiai.

**Mokslinės problemos iširtumas.** Gyvenant informacinės visuomenės laikotarpiu yra aktualu atskleisti ir išnagrinėti sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų asmeninį požiūrį į profesionalumo ugdymą bei jo ryšį su darbo pasitenkinimu. Nuolatiniai pokyčiai visuomenėje, tobulėjančios technologijos reikalauja nuolatinio darbuotojų profesinio tobulėjimo. Lietuvių autoriai (Gražytė-Miliukienė, 2012; Mackevičius ir kt., 2008) akcentuoja, jog profesionalumo ugdymas apima kompetencijas ir kvalifikaciją, kurios skirtos profesinių įgūdžių, žinių, elgsenos bei nuostatų ugdymui, plėtimui. Užsienio autoriai (Evans, 2019; Hariyati, 2017; Brekelmans, 2016; Gould, 2007) daug dėmesio skiria profesionalumo ugdymui darbo įstaigoje, kaip paslaugų kokybę lemiančiam veiksniumi. Kiti autoriai (Horn, Pilkington, Hooten, 2019; Pool, 2016; Berings, 2008) išskiria ir plačiau analizuoja veiksnius, kurie skatina profesionalumo ugdymą.

Svarbi pasitenkinimo darbu sudedamoji dalis yra darbuotojų gerovė darbe. Lietuvos ir užsienio autoriai (Pierce, 2016; Šorytė, 2014; Vischer, 2007) akcentuoja, jog gerovės sąvoka yra kompleksinė ir turi daug sudedamųjų dalių. Lietuvoje ir užsienyje yra atlikti tyrimai susiję su slaugytojų pasitenkinimu darbu, analizuojami įvairūs veiksniai, kurie turi tam įtakos (Gerikienė, 2009; 2011; Ožeraitienė, 2014; Kvist et al., 2012; Kalisch, 2014). Į „pasitenkinimo darbu“ sąvoką galima talpinti daug veiksnių, kurie turi įtakos tiek emocinei, tiek fizinei savijautai (Juhani, 2006). Plačiau pasitenkinimo darbu veiksniai yra analizuojami remiantis įvairiomis teorijomis. Autoriai (Alshmemri, 2017; Vveinhardt, 2013; Stello, 2011; Gui, 2009; ) analizavę plačiausiai paplitusias A. Maslow, F. Herzbergo teorijas, pateikia įvairius pasitenkinimo darbu veiksnius, tačiau akcentuoja, jog teorijos yra ribotos ir priklauso nuo asmeninių darbuotojo vertybių sistemos.

Atlikus trumpą mokslinės problemos iširtumo apžvalgą, galima daryti prielaidą, kad Lietuvoje nepakanka tyrimų, skirtų sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų asmeninio požiūrio į profesionalumo ugdymą bei jo ryšį su darbo pasitenkinimu analizei. Tai suponavo šio magistrinio darbo mokslinę problemą.

**Mokslinė problema.** Kuo reiškiasi sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos?

**Tyrimo objektas.** Slaugytojų profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos.

**Tyrimo hipotezės:**

1. Slaugytojos, kurios nuolatos ugdo profesionalumą yra labiau pasitenkinusios darbu.
2. Vyresnio amžiaus slaugytojos jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu nei jaunesnio amžiaus.

**Darbo tikslas.** Teoriškai išanalizuoti ir empiriškai atskleisti profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajas sveikatos priežiūros įstaigoje.

**Darbo uždaviniai:**

1. Atskleisti profesionalumo ugdymo sampratą ir raišką sveikatos priežiūros įstaigoje.
2. Nustatyti ryšį tarp pasitenkinimo darbu ir jam darančių įtaką veiksnių.
3. Atlikti anketinę apklausą ir atskleisti tyrimo dalyvių požiūrį į profesionalumo ugdymą ir pasitenkinimą darbu.
4. Nustatyti, kaip slaugytojų bendras pasitenkinimas darbu siejasi su demografinėmis charakteristikomis.
5. Nustatyti sąsajas tarp slaugytojų pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo.
6. Parengti rekomendacijas, skirtas sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams.

**Tyrimo metodai.** Mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė, apklausa raštu.

*Mokslinės literatūros analizės metodas:* analizuojami užsienio ir lietuvių autorių atlikti tyrimai, moksliniai straipsniai siekiant identifikuoti pasitenkinimo darbu veiksnius, sveikatos priežiūros darbuotojų profesionalumo ugdymą ir sąsajas tarp jų.

*Lyginamoji analizė:* darbe lyginamos įvairių mokslininkų nuomonės ir veiksniai, apibūdinantys pasitenkinimą darbu bei profesionalumo ugdymą.

*Apklausa raštu:* šis metodas panaudotas siekiant patvirtinti darbe keliamas hipotezes bei siekiant išanalizuoti profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

Kiekybinio tyrimo metu gauti duomenys analizuoti taikant statistinius duomenų analizės metodus: aprašomąją statistiką, koreliacinę analizę, vienfaktorinę dispersinę analizę. Gautų duomenų analizei naudota statistinės analizės programa „IBM SPSS Statistics 24.0“. Pasirinktas patikimumo lygmuo  $p < \alpha = 0,05$ .

**Darbo naujumas ir praktinis reikšmingumas.** Medicinos sritis yra nuolat ir sparčiai tobulėjanti, kas savaime reikalauja ir šios srities specialistų profesinių gebėjimų atnaujinimo ir ugdymo. Lietuvoje stokojama tyrimų apie slaugytojų ar aplamai sveikatos priežiūros įstaigos personalo profesionalumo ugdymą. Dauguma analizuotos mokslinės literatūros yra apie profesionalumo ugdymo naudą, galimybes bei sudedamąsias dalis. Lietuvoje panašų tyrimą 2009 metais atliko A. Mažonienė ir V. Žydžiūnaitė, kuriame siekė įvertinti slaugos specialistų kompetencijų tobulinimą socialinės partnerystės kontekste. Nei užsienio, nei lietuvių autorių tyrimo apie profesionalumo ugdymą ir pasitenkinimą darbu, analizuojant mokslinę literatūrą, nepavyko rasti. Tačiau daug plačiau yra analizuota slaugytojų pasitenkinimo darbu tema. Lietuvių autoriai V. Gerikienė ir kt., (2009), V. Gerikienė, (2011), V. Ožeraitienė ir kt., (2014) yra atlikę tyrimus, kuriais siekta nustatyti slaugytojų pasitenkinimą darbu, kokie veiksniai jį lemia. Šiuo moksliniu darbu tikimasi atskleisti pagrindinius slaugytojų profesionalumo ugdymo motyvatorius bei nustatyti

sąsajas su pasitenkinimu darbu ir taip padėti sveikatos priežiūros įstaigoms skatinti darbuotojų profesionalumą, siekiant užtikrinti saugiai, efektyviai ir kokybiškai teikiamas paslaugas.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įvadas, du skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Pirmoje dalyje analizuojamos teorinės tyrimo prielaidos, atskleidžiami profesionalumo ugdymo ir darbuotojų gerovės, pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšiai. Antroje dalyje analizuojamas tyrimo dalyvių požiūris į profesionalumo ugdymą ir pasitenkinimą darbu. Darbas baigiamas išvadomis bei pateikiamos rekomendacijos. Tyrimo rezultatus iliustruoja 11 paveikslų ir 11 lentelių.

# I. TEORINĖS TYRIMO PRIELAIDOS: PROFESIONALUMO UGDYMAS IR DARBUOTOJŲ GEROVĖS VEIKTOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGOJE

## 1.1 Profesionalumo ugdymo samprata

Profesionalumas visais laikais atspindėdavo visuomenės pažangos tendencijas, kurios apibrėžiamos kaip tam tikros kompetencijos – žinios ir jų pritaikymo galimybės. Profesijos ir profesionalumo sąvokos yra plačiai naudojamos darbinėje aplinkoje. Pats žodis „profesija“ yra kilęs iš lotyniškų žodžių *pro* ir *fateri*, reiškiančių *pirmyn* ir *išpažinimas*, kas pažodžiui reiškia „skelbti tikėjimą“. Profesija apibūdinama kaip užsiėmimas, kuris įgijo savo statusą įvykdžius tam tikrus kriterijus, o profesionalumas – tai požiūris, kurio žmonės laikosi vaizduodami ir gindami savo profesijos įvaizdį (Bruce et al., 2014, p. 1-2). Žodis „profesionalumas“ kilęs iš lotyniško žodžio *professio* ir reiškia – pasisakau, paskelbiu savo pavardę, todėl terminas sietinas su tam tikra priklausomybe (Jatkauskienė, 2013).

G. Gražytė-Miliukienė ir D. Prakapienė (2012, p. 178), darbuotojų profesionalumo ugdymą apibrėžia kaip sistemingą procesą, kurio metu darbuotojo žinios, gebėjimai yra ištaisai atnaujinami, tobulinami darbo praktikoje, specialiuose kursuose ar savarankiškai. Nuolatinio profesinio tobulėjimo terminas yra naudojamas kaip sinonimas kitiems terminams, tokiems kaip profesinis ugdymas, mokymasis visą gyvenimą ar personalo tobulinimas (Manley et al., 2018, p. 134).

Autoriai J. Mackevičius, R. Subačienė (2008, p. 45-46) bei G. Gražytė-Miliukienė, D. Prakapienė (2012, p. 178) aprašo profesionalumo ugdymo sudedamąsias dalis. Profesionalumo ugdymas yra susijęs su darbuotojo kompetencija ir kvalifikacija, jos atnaujinimu bei keitimu. Nurodoma, kad reikia darbuotojus mokyti ir nuolatos kelti jų kvalifikaciją. Kvalifikacijos apibrėžimas apima darbuotojo jau turimas žinias, įgūdžius, gebėjimus, asmenines savybes ir patyrimus, šios savybės leidžia darbuotojui kokybiškai atlikti darbą. Profesionalumas neatsiejamas nuo kompetencijų, kurios apima žinias, suderintas su asmens gebėjimais ir patirtimi. Darbuotojų profesionalumo ugdymo procese, kvalifikacijos tobulinimas bei kompetencijos ugdymas interpretuojamas kaip mokymosi procesas, skirtas praplėsti unikalias profesines žinias, elgseną bei nuostatas ir gebėjimus (Gražytė-Miliukienė ir kt., 2012, p. 178).

Profesinis tobulėjimas reiškia gebėjimus ir žinias, įgytas asmeniniam bei karjeros tobulėjimui. Profesinis tobulėjimas apima visų rūšių mokymosi galimybes, pradedant kolegijose ar universitetuose įgytomis žiniomis ir baigiant moksliniais baigiamaisiais darbais, konferencijomis ar neformaliu savaiminiu mokymusi iš praktikos (Bashevis et al., 2013, p. 7-8). Tačiau profesionalai yra individualiai atsakingi už savo nuolatinio profesinio tobulėjimo planavimo ir vykdymo veiklą, užtikrinant jos atitikimą dabartinei veiklai bei karjeros plėtrai (Brekelmans et al., 2016, p. 13).

G. Le Boterf (2010) teigimu profesionalas moka veikti ir įgyvendinti rezultatyvią praktiką. Tokios savybės kaip atsakingumas, kūrybingumas, sąžiningumas yra labai svarbios visiems visuomenės nariams, o taip pat ir darbuotojams (Tolutienė, 2014, p. 166). Profesionalui sekasi tai, ko jis imasi, moka praktikoje sutelkti žinias, gebėjimus, nuostatas, asmenines savybes ir vertybes. Tikras profesionalas neapsiribos tik identiškų užduočių atlikimu, profesionalas moka naujoje aplinkoje naudoti įgytus šaltinius ir juos pritaikyti skirtinguose kontekstuose. Norėdamas kompetentingai veikti, profesionalas turi sutelkti daug asmeninių resursų, o kartu ir išorėje liekančių resursų tinklą. (Boterf, 2010, p. 50).

Aukštą darbuotojų profesinę kompetenciją lemia spartus technikos, technologijų ir kompiuterizavimo lygio kilimas. Teigiama, jog darbuotojų profesiniu pasirengimu turėtų būti pasirūpinta pirmiau negu naujų darbo organizavimo formų diegimu. Siekiant asmenybės tobulėjimo, darbuotojų profesinio ugdymo procesas turėtų būti aktyvus, procese taip pat turėtų dalyvauti abi suinteresuotos pusės – darbuotojas ir darbdavys. Profesinis ugdymas orientuojamas į darbuotojo profesinį pasirengimą, gebėjimus, kurie atitinka darbo turinį bei to turinio numatomus pokyčius ateityje (Mackevičius ir kt., 2008, p. 46).

G. Romme (2016) išskiria 4 pagrindinius profesionalumo elementus.

1. Išsilavinimas ir specifinės mokslo žinios – kalbama nebūtinai apie aukštojo mokslo diplomus, tačiau taip pat apie įvairius kursus, kurių metų yra įgyjamos tam tikros srities specifinės žinios ir patirtis.
2. Profesinė praktika – į praktiką orientuotas mokymas yra pagrįstas ekonominiu, organizaciniu, naujomis psichologinėmis – pedagoginėmis mokymo teorijomis. Teigiama, jog mokymo procesas efektyviausias, kai uždaviniai yra maksimaliai artimi darbo užduotims (Kumpikaitė ir kt., 2003, p. 232). Kuo dažniau susiduriama su skirtingomis situacijomis, tuo labiau yra praturtinama profesionalo praktika (Boterf, 2010, p. 74).
3. Priklausymas profesinei grupei.
4. Žinių bei kompetencijų išlaikymas (Romme, 2016, p. 4-5).

Darbuotojo profesinis ugdymas turėtų būti orientuotas į tai, kad jo profesinis pasirengimas bei sugebėjimai, kiek galima daugiau atitiktų jo atliekamą darbą. Darbdaviams darbuotojų profesinis ugdymas yra priemonė, siekianti panaudoti bei didinti esamą darbuotojų potencialą ir sugebėjimus, jog būtų lengviau prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos, todėl daugelis darbdavių darbuotojų profesinį ugdymą laiko svarbia investicija (Mackevičius ir kt., 2008, p. 45).

Apibendrinant galima teigti, jog tiek darbdavys, tiek pats darbuotojas turi būti suinteresuotas profesiniu tobulėjimu. Darbdavys, nes taip kuriama profesionali darbo komanda, imli naujovėms ir kurianti ekonominę vertę, bei darbuotojas, nes taip išlieka paklausus darbo rinkoje,

neatsilieka sparčiai tobulėjančioje visuomenėje, geba suteikti paslaugas kokybiškai ir efektyviai, kas yra itin svarbu medicinos srityje, dirbant su pacientais.

### **1.1.1 Profesionalumo ugdymas sveikatos priežiūros įstaigoje**

Šiuolaikiniame, naujovių bei technologinių pokyčių kupiname pasaulyje, atsiranda milžiniška konkurencija, bet kurioje mokslo ir karjeros srityje. Norint tapti bei išlikti perspektyviu savo srities profesionalu, tik sisteminis mokymasis ir tobulėjimas padeda koja kojon žengti su naujovėmis. Gyvenant nuolatinėje kaitoje, profesionalumo tobulinimas tampa siekiamybe, kuri skatina keistis, atsižvelgiant į konkrečius darbo vietas ir profesionalios veiklos reikalavimus (Tolutienė, 2014, p. 162-163). Teigiama, jog profesionalumo ugdymo sudedamoji dalis yra mokymas, kuris turėtų būti nuolatinis procesas organizacijoms bei pačiam individui. Lietuvos ir užsienio autoriai (Mažonienė ir kt., 2009, Pool et al., 2015) teigia, kad šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje ypač svarbus tampa mokymasis visą gyvenimą. Ne išimtis yra ir slaugos sritis. Slaugytojų karjera gali tęstis ilgiau nei 40 metų, per kuriuos tęstinis profesinis tobulėjimas yra esminis. Nuolatiniai pokyčiai, kintanti ir sudėtingėjanti profesinė slaugytojų veikla, savaime užtikrina ir kintančius reikalavimus slaugytojo kompetencijoms. Todėl slaugytojos dalyvauja įvairiose mokymosi veiklose, kurios atitinka jų tobulėjimo siekius. Jau 2002 metais B. Česnulevičienė ir J. Lakis siūlė įtraukti darbuotojų profesionalumo ugdymą į organizacijos nuostatus kaip prioritetinį vidaus administravimo tikslą, tačiau galima pastebėti, kad ne visuose sektoriuose šis siūlymas yra įgyvendintas.

Pasaulinės sveikatos organizacija akcentuoja, kad demografiniai ir epidemiologiniai pokyčiai, didėjantys visuomenės reikalavimai, pasiekimai medicinoje, o taip pat ir sveikatos priežiūros reformos, iškelia vis naujus uždavinius, kurie reikalauja kompetentingų specialistų, gebančių efektyviai spręsti iškilusias problemas praktikoje (Mažonienė ir kt., 2009, p. 41). Profesinis tobulėjimas yra svarbus slaugos specialistams, ne tik siekiant padidinti karjeros galimybes, tačiau ir padėti slaugos tobulinimui (Horn et al., 2019, p. 51-52).

Dalyvaujant nuolatiniam profesiniam tobulėjimui, sveikatos priežiūros darbuotojai gali įgyti ir pritaikyti įgytus gebėjimus, siekiant išlaikyti į žmogų orientuotą saugią bei veiksmingą sveikatos priežiūrą. Tai reiškia, kad specialistai, kurie reguliariai atnaujina gebėjimus, atitinka sveikatos priežiūros poreikių pokyčius ir jų sudėtingumą, naujus slaugos modelius bei visuomenės lūkesčius (Manley et al., 2018, p. 134). Profesinės kvalifikacijos tobulinimu rūpinasi patys specialistai ir sveikatos priežiūros įstaigos. Sveikatos priežiūros įstaigos administracija privalo planuoti personalo tobulinimą, o taip pat privalo ir numatyti lėšas bei sudaryti reikiamas sąlygas privalomam profesinės kvalifikacijos tobulinimui (LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas, 2002).

Teigiama, jog profesinis tobulinimas gali vykti oficialių mokymo kursų pagrindu arba per neformalią veiklą, kuri yra mažiau matoma ir yra susijusi su kasdieniu darbu. De Laat (2001) nustatė, kad tik nedidelė dalis (10 proc.) profesinio tobulėjimo veiklos sudaro formalusis mokymasis, kuris yra sąmoningas ir aktyviai kontroliuojamas. Tačiau didžiąją dalį (90 proc.) profesinio tobulėjimo sudaro planuoti projektai ir neplanuota veikla darbo vietoje. Taigi profesinis tobulėjimas daugiausiai vyksta darbinėje aplinkoje, o ne už jos ribų (Brekelmans et al., 2016, p. 14).

Pagal Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakymą, tobulinimusi yra laikomas dalyvavimas kursuose, stažuotėse, paskaitose, mokslinėse praktinėse konferencijose, seminaruose ar yra rengiamos publikacijos recenzuojamuose mokslo žurnaluose ir leidiniuose. Tobulinimas gali vykti ir nuotoliniu būdu arba asmeniui fiziškai dalyvaujant nurodytuose renginiuose (LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas, 2018). Tačiau M. Berings (2008, p. 442-459) pabrėžia, kad daugelyje situacijų mokymas ir švietimas turi trūkumų – dažnai sunku perkelti tai, ko išmokta į kasdieninį darbą. Svarbiausi mokymosi šaltiniai, be formaliojo mokymo ir švietimo, yra paties darbo iššūkiai ir sąveika su kitais darbo vietoje esančiais žmonėmis.

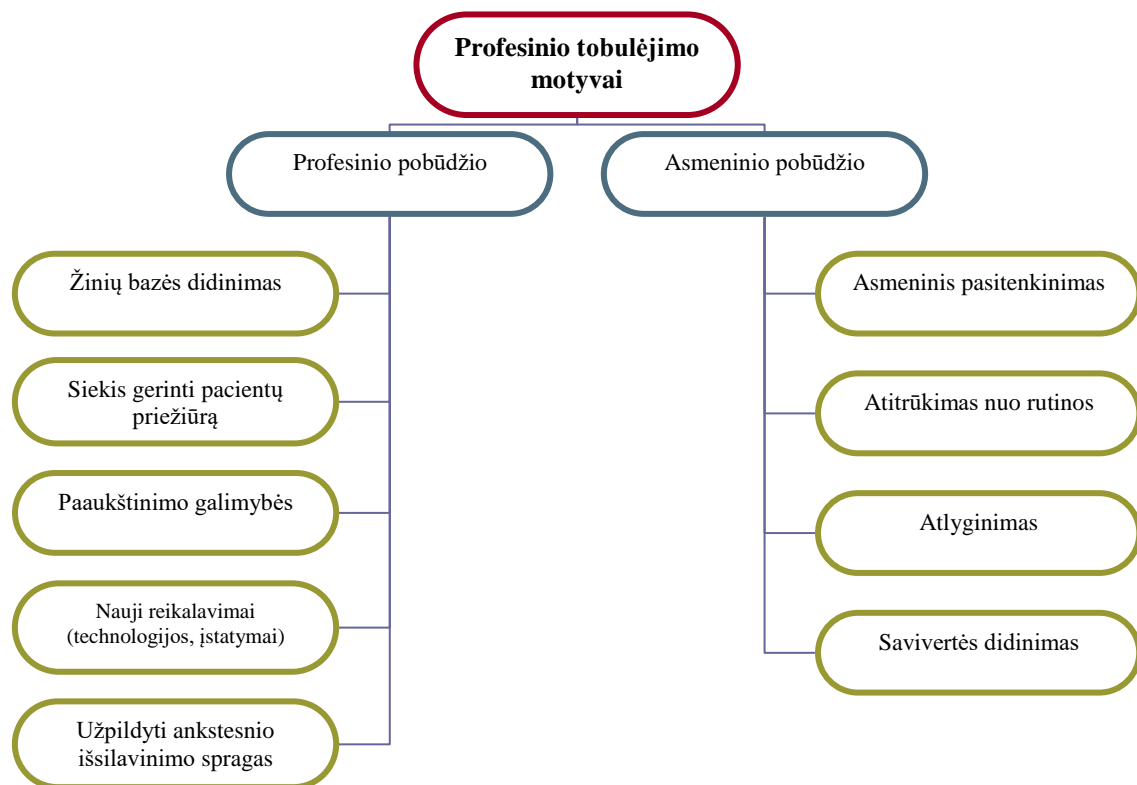
Taigi galima pastebėti, jog studijų metu įgyti įgūdžiai neužtikrina sėkmingos profesinės veiklos. Nuolatos tobulėjanti aplinka skatina ir verčia propaguoti mokymosi visą gyvenimą principą. Profesinis tobulėjimas nereiškia vien dalyvavimo formaliajame švietime, o priešingai, medicinoje tai daugiau gerosios praktikos dalinimasis su kolegomis, mentorystė ar savišvieta.

### **1.1.2 Profesinių kompetencijų tobulinimo veiksniai ir galimybės**

Kaip ir bet kuris profesionalas, taip ir slaugytojas turi nuolat mokytis, jog išliktų darbo rinkoje. Sveikatos priežiūros kontekstas nuolat kinta ir slaugytojai turi prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų. Pavyzdžiui, yra atnaujinamos įrangos technologijos, kinta ligų modeliai, atsiranda nauji gydymo metodai, keičiasi užduočių pasiskirstymas ir visi šie pokyčiai reiškia, jog išaugo reikiamų žinių ir įgūdžių sudėtingumas (Berings, 2008, p. 442-459).

Profesinis tobulėjimas sveikatos priežiūros srityje užtikrina, jog pirminė sveikatos priežiūros sritis veiktų saugiai ir efektyviai. Tai reikalauja, kad specialistai reguliariai atnaujintų žinias bei gebėjimus, tam kad atitiktų kintančios sveikatos priežiūros poreikius (Manley et al., 2018, p. 134). Norint veiksmingai pagerinti profesinį tobulėjimą, svarbu suprasti veiksnius, kurie lemia slaugytojų dalyvavimą tam tikros rūšies mokymosi veikloje (Pool et al., 2016, p. 22). Darbuotojų mokymui ir profesiniam tobulėjimui yra būtina sėkminga organizacijos veikla, tačiau profesionalumo ugdymo poreikį nulemia ir kiti, ne mažiau svarbūs veiksniai, kaip naujų technologijų atsiradimas, nauji įstatymai ar informacinės visuomenės plėtra (Gražytė-Miliukienė ir kt., 2012, p. 178). Taip pat slaugytojų dalyvavimas nuolatiniame profesiniame tobulėjime kyla iš

tokių poreikių, kaip noras pagerinti esamos praktikos standartus ar įgyti aukštesnę kvalifikaciją, kuri suteiktų paaukštinimo galimybių (Brekelmans et al., 2016, p. 14). K. Horn, L. Pilkington, P. Hooten (2019, p. 52) pagrindiniais profesinio tobulėjimo motyvatoriais išskiria šiuos veiksnius: asmeninis pasitenkinimas, žinių bazės didinimas, siekis gerinti pacientų priežiūrą, išplėstos klinikinės funkcijos, paaukštinimo ir įsidarbinimo galimybės bei atlyginimas. Taip pat, svarbu pastebėti, kad patys slaugytojai turi įvairių profesinio tobulėjimo motyvų ir naudojami skirtinga mokymosi veikla (Pool et al., 2016, p 22). Dauguma autorių aprašo panašius profesinio tobulėjimo motyvus, tačiau I. A. Pool ir kt. (2016, p. 23-25) nurodo, kad slaugytojų motyvacija profesiniame tobulėjime turi skirtingą prigimtį. Tokie motyvai kaip „kelti kompetenciją“ ar „gilinti žinias“ yra nukreipti į dabartinį darbą, o toks motyvas kaip „karjeros plėtra“ – nukreiptas į būsimas užduotis. Tačiau šie minėti motyvai yra profesinio pobūdžio, o tuo tarpu kiti, tokie kaip „asmeninis pasitenkinimas“ ar „savigarba“ – asmeninio pobūdžio. Taip autoriai išskiria dvi profesinės kompetencijos tobulinimo motyvų kategorijas, tačiau pabrėžia, kad profesiniai motyvai paprastai turi viršenybę prieš asmeninius, kadangi noras tobulėti profesionaliai turi didžiausią įtaką dalyvavimui tęstinio mokymosi programose.



1 pav. Profesinio tobulėjimo motyvai. Sudaryta autorės pagal Pool et al., 2016.

I. A. Pool ir kt. (2016) aptartus motyvus nurodo, kaip pagrindinius veiksnius profesiniam tobulėjimui, tačiau Lietuvoje kvalifikacijos tobulinimas yra privalomas licencijuotiems specialistams, tarp jų ir slaugytojams. Bendrosios praktikos slaugytojams privaloma tobulinti profesinę kvalifikaciją ne mažiau kaip po 60 val. kas penkerius metus, tai reiškia vidutiniškai po

12 val. kiekvienais metais, norint pratęsti bendrosios praktikos licenciją (LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas, 2009).

Slaugytojų profesinių kompetencijų tobulinimą nustato Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisės aktai. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakyme (2002) nurodoma, kad profesiniu slaugytojų kompetencijų tobulinimu rūpinasi sveikatos priežiūros įstaigos bei patys slaugytojai.

Lietuvoje veikia Sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų kompetencijų centras, kuris organizuoja slaugytojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursus. Sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų kompetencijų centras vykdo ir rengia suaugusiųjų formalųjį bei neformalųjį mokymą, švietimą. Centras sudaro sąlygas sveikatos priežiūros specialistams įgyti bei tobulinti darbo kvalifikaciją, užtikrina mokymosi sąlygas visą gyvenimą. Centro mokymo programos yra rengiamos atsižvelgiant į LR Sveikatos apsaugos ministerijos reikalavimus (Gudalienė-Gudelevičienė, 2010, p. 20-21). Sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų kompetencijų centro internetiniame tinklalapyje yra nurodyta detali informacija, apie profesinės kvalifikacijos tobulinimo programas paruoštas 2020 metams.

Taigi profesionalumo ugdymo poreikis kyla iš asmeninių bei profesinių poreikių. Pažymėtina tai, jog profesinio pobūdžio motyvai daugiausiai susiję su nustatytomis normomis, reikalavimais bei naujovėmis, o asmeninio pobūdžio motyvai susiję su savirealizacija ir asmeniniu pasitenkinimu.

## **1.2 Darbuotojų gerovė darbo aplinkoje**

Neabejotinai galima teigti, jog žmogus didžiąją dalį gyvenimo praleidžia darbe bei darbo aplinkoje. Darbe patirtos emocijos daro įtaką žmonių fizinei ir emocinei savijautai bei asmeniniam gyvenimui. Yra žinoma, kad psichologiškai sveika ir brandi asmenybė atneša daugiau naudos organizacijai – žmogui kyla daugiau naujų idėjų, darbas atliekamas produktyviai, kilusios problemos sprendžiamos apgalvotai ir ramiai (Pierce et al., 2016, p. 182-185). Palankesnė darbo aplinka bei joje kuriama gerovė darbuotojų atžvilgiu gali padėti organizacijai augti ir stiprėti.

Analizuojant darbuotojų gerovę darbinėje aplinkoje, svarbią vietą užima ir psichologijos mokslas. Psichologijos, o dar tiksliau, pozityviosios psichologijos šalininkai savo moksliniuose tyrimuose atkreipė dėmesį į žmogų kaip į darbuotoją. Kartu su pozityviaja psichologija atsirado ir susirūpinimas teigiama organizacine patirtimi bei psichologine sveikata darbo vietoje, kas daro įtaką darbuotojų darbiniam ir ne darbiniam gyvenimui. Pozityvioji psichologija orientuojasi į žmogaus savivertės darbe akcentavimą. Organizacinėmis sąlygomis yra skatinamos asmeninės kompetencijos bei savimeilė, kas daro įtaką teigiamam požiūriui į darbą bei motyvacijai. Psichologinės gerovės šaltiniu yra laikomas „prasmingas darbas“, kurio pagrindiniais aspektais yra laikomi pasitenkinimas ir tapatybės jausmas (Pierce et al., 2016, p. 181). Pastaroji

sąvoka „prasmingas darbas“ yra labai subjektyvi ir individuali, kurią konkrečiai apibrėžti yra sudėtinga, kadangi nuo kiekvieno žmogaus asmeninių poreikių, pomėgių, vertybių supratimo, priklauso jo požiūris į „prasmingą darbą“. P. K. Weeks ir C. Schaffert (2017, p. 1048) nurodo, jog skirtingos kartos turi skirtingą supratimą apie „prasmingą darbą“. Kūdikių bumo karta (*angl. baby boom generation*) „prasmingą darbą“ apibūdina kaip sėkmę, siekiant asmeninių tikslų bei padedant kitiems pasiekti tikslus. X kartai (*angl. generation X*) „prasmingas darbas“ – tai darbas su gerais žmonėmis, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra bei individualių tikslų siekimas, o Y kartai (*angl. generation Y*) svarbiausia malonūs bendradarbiai, asmeninė laimė bei pagalba kitiems (Weeks et al., 2017, p. 1048).

D. Šorytės ir B. Pajarskienės (2014, p. 8) teigimu, neužtenka rūpintis darbuotojų profesine sauga ir sveikata. Siekiant, jog darbuotojai jaustų pasitenkinimą savo darbu, būtų psichiškai ir fiziškai sveiki, būtina sutelkti dėmesį ir į gerovę darbe. Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) sveikatą apibrėžia kaip gerovės būseną, kurioje kiekvienas individas gali realizuoti savo galimybes, susidoroti su įprastu gyvenimo stresu bei produktyviai dirbti. Įprastai darbuotojų sveikata yra tapatinama su profesinėmis ligomis ir nelaimingų atsitikimų darbo vietoje prevencija. Tačiau PSO akcentuoja, jog analizuojant darbuotojo sveikatą, reikia remtis holistiniu sveikatos modeliu ir apimti socialinius bei psichologinius veiksnius (Gustainienė ir kt., 2010, p. 138). Holistinis sveikatos modelis – tai visapusė fizinė, dvasinė ir socialinė gerovė, gera gyvenimo kokybė, sugebėjimas daryti sprendimus savo gyvenime pagal savo poreikius (Saylor, 2004, p. 98).

Gerovės sąvoka yra plačiai naudojama, kai kalbama apie žmonių gyvenimo kokybę, pasitenkinimą gyvenimu, bendrą fizinę ir psichinę sveikatą bei savijautą (Kaliatkaitė ir kt., 2014, p. 9). Europoje atliktas tyrimas nustatė, kad skirtingose valstybėse dirbančių žmonių gerovė apibūdinama tokiomis sąvokomis, kaip asmens pasitenkinimas darbu, teisingos bei geros darbo sąlygos, darbuotojų sveikata ir darbo kokybė. Tačiau, darbuotojų gerovę daugiausiai lemia tai, kaip patys darbuotojai jaučiasi savo darbe, kaip jį vertina, esant tam tikroms sąlygoms (Šorytė ir kt., 2014, p. 11).

Savo darbu patenkintiems darbuotojams neužtenka saugumą užtikrinančių ir sveikatą palaikančių darbo sąlygų, prie šių veiksnių reikia įtraukti ir gerovę kuriančias darbo sąlygas. J. C. Vischer (2007, p. 175-184) išskiria tokius elementus, turinčius įtakos žmogui darbo aplinkoje:

1. Ergonomika – taikoma darbuotojų baldams ir įrangai, jog apsaugotų darbuotojus nuo ilgalaikio raumenų ar kūno sužalojimų dėl netinkamos kūno padėties.
2. Komfortas – užtikrinant darbo aplinkos komfortą yra skatinamas geresnis užduočių atlikimas bei organizacinis produktyvumas. Išskiriama, jog darbo aplinkos komfortas apima tris hierarchiškai susijusias kategorijas: fizinę, funkcinę bei psichologinę. Aplinkos komforto modelis teigia, kad

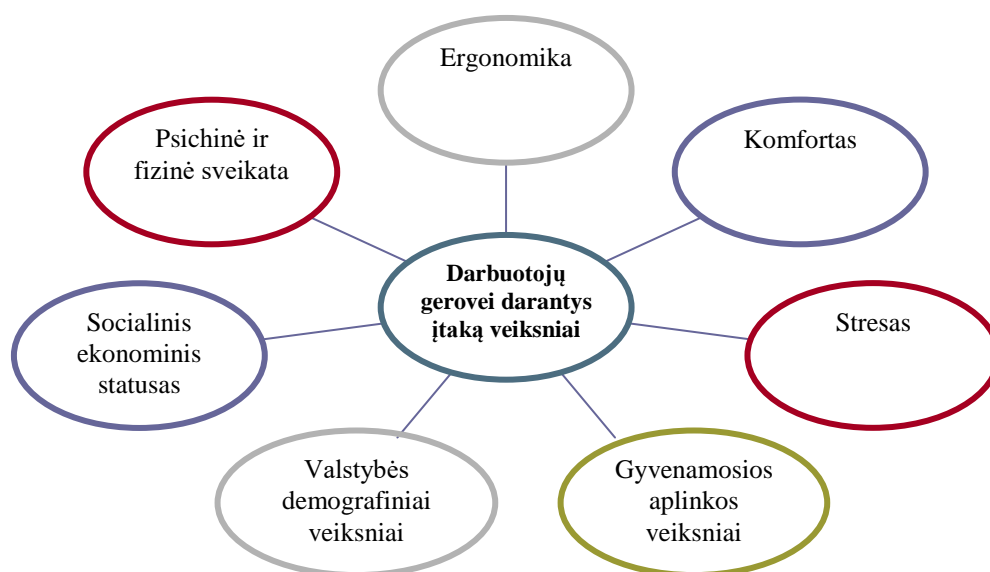
vienos iš kategorijų silpnumą galima kompensuoti kitos kategorijos stiprumu, tačiau darbas atliekamas optimaliausiai, kai darbo vietos kokybė yra užtikrinama visomis trejomis kategorijomis.

3. Stresas – gali būti patiriamas darbe dėl darbuotojo ir darbdavio santykių, motyvacijos, keliamų darbo reikalavimų ar socialinės paramos trūkumo.

Teigiamas vadovavimas taip pat prisideda prie darbuotojų gerovės kūrimo. Geras vadovas leidžia darbuotojams dalyvauti sprendimų priėmime taip parodydamas pasitikėjimą savo kolektyvu. Taip pat geras vadovas skatina skaidrią ir sklandžią komunikaciją tarp pavaldinių, teikia darbuotojams paramą bei pagalbą, tinkamai organizuoja darbą. Teigiamas vadovavimas yra grįstas darbuotojų įgalinimu, jų pasiekimų pripažinimu bei kitais emociniais aspektais, kurie leidžia prognozuoti didesnę darbuotojų motyvaciją bei lojalumą organizacijai (Šorytė ir kt., 2014, p. 14).

2008 metais Europos Sąjunga paskelbė Europos paktą, skirtą psichinei sveikatai ir gerovei, kuriame vienas iš punktų yra apie psichinę sveikatą darbo vietoje. Pakte politikos formuotojai, socialiniai partneriai ir kiti suinteresuoti subjektai yra kviečiami tobulinti darbo organizavimą, organizacinę kultūrą, vadovavimo praktiką, siekiant gerinti psichinę gerovę darbe. Raginama imtis prevencinių programų darbe susiduriant su stresu, įžeidžiančiu elgesiu, smurtu ar priekabiavimu (European pact, 2008).

Platesnį gerovės darbe suvokimą pateikė autoriai P. Schulte ir H. Vainio (2010, p. 422), kurie nurodo, jog gerovės terminas atspindi ne tik sveikatą, bet ir pasitenkinimą darbu bei gyvenimu. Gerovė darbe apibūdina darbinio gyvenimo kokybę, įskaitant darbuotojų saugos ir sveikatos aspektus bei gerovė yra pagrindinis produktyvumą lemiantis veiksnys asmens, įmonės ir visuomenės lygmeniu. Akcentuojama, jog dirbančių žmonių gerovė priklauso ir nuo tokių veiksnių kaip socialinis ekonominis statusas, valstybės demografiniai rodikliai bei gyvenamoji aplinka.



2 pav. Veiksniai, darantys įtaką darbuotojų gerovei. Sudaryta autorės pagal Vicher, 2010; European pact, 2008; Schulte et al., 2010.

Taigi palanki darbo aplinka turėtų būti pradedama kurti pačios organizacijos, suteikiant visas sąlygas geram, kokybiškam bei efektyviam darbui atlikti. Tai apima ir patogios darbo vietos sukūrimą, reikalingų įrankių darbui atlikti suteikimą bei psichologiškai – emociškai palankios aplinkos kūrimą. Gerovė darbe taip pat yra neatsiejama ir nuo laisvalaikio, t. y. veiklos ne darbo valandomis. Savęs vertinimas, pasitikėjimas ar motyvacija yra susijusi ne tik su darbo aplinkoje vykstančiais įvykiais, tačiau ir su tuo, kaip žmonės jaučiasi šeimoje, namuose.

### **1.2.1 Pasitenkinimo darbu veiksniai**

Pagal P. Spector (1997, p. 2) pasitenkinimas darbu – tai kaip žmonės jaučiasi dėl savo darbo ir skirtingų darbo aspektų, t. y. siekiama nustatyti ar žmonėms patinka ar nepatinka jų darbas. Pasitenkinimas darbu yra emocinė būseną nukreipta į darbuotojo darbą. Tai labai populiarus socialinis-psichologinis-vadybinis terminas, kuris gali būti matuojamas tiek globaliai pvz.: bendras pasitenkinimas, tiek atskiromis dimensijomis pvz.: atlyginimas, tarpasmeniniai santykiai, profesinės galimybės (Juhani et al., 2006, p. 165-166). Pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu priklauso ne tik nuo pačio darbo pobūdžio, bet ir nuo turimų darbuotojo lūkesčių iš savo darbo.

Pasitenkinimas darbu yra sudėtingas reiškinys, kuriam turi įtakos įvairūs komponentai. Skirtingos teorijos, pateikia skirtingas pasitenkinimo darbu koncepcijas. Yra išskiriami penki pagrindiniai požiūriai, kurie padeda suprasti, kokie veiksniai motyvuoja žmones, A. Maslow – poreikių hierarchijos teorija, F. Herzbergo – dviejų faktorių teorija, V. H. Vroomo – laukimo ir vilčių teorija, J. S. Adamso – nuosavybės teorija bei B. F. Skinnerio – pastiprinimo teorija (Lindner, 1998).

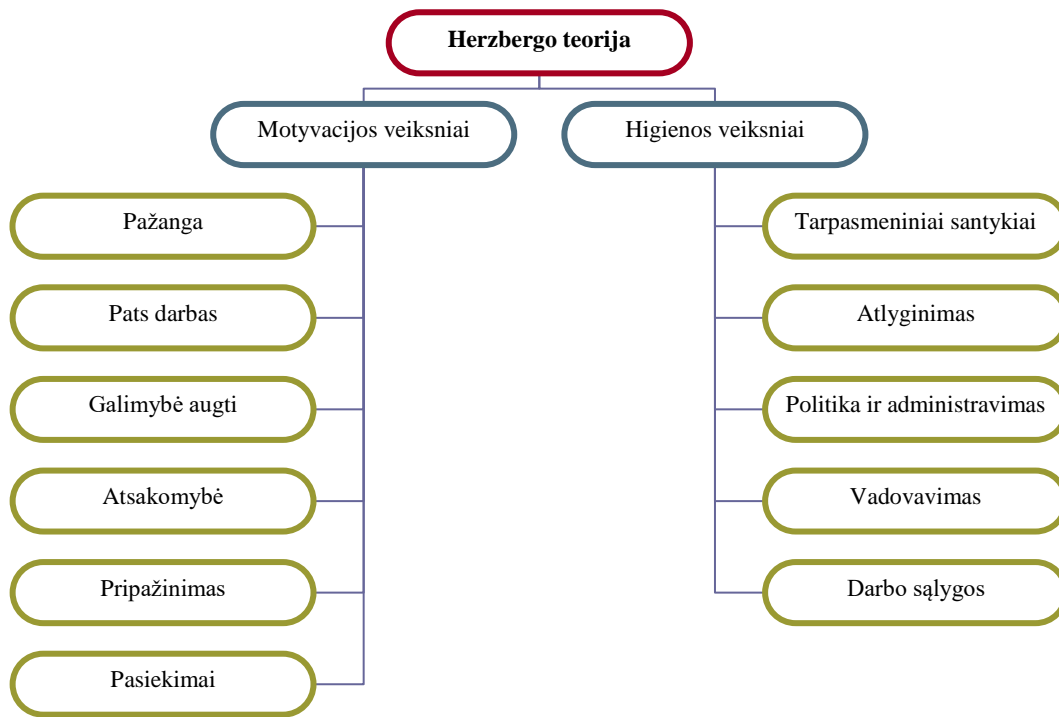
A. Maslow (1943) poreikių hierarchijos arba kitaip, motyvacijos teorija yra grindžiama individų poreikiais, ypač susijusiais su darbu. Pasak A. Maslow, žmones skatina veikti įvairūs poreikiai, kurie yra pasiskirstę pagal tam tikrą hierarchiją ir yra išskiriami į penkis lygmenis: 1. Fiziologiniai poreikiai, 2. Saugumo poreikiai, 3. Socialiniai poreikiai, 4. Pagarbos poreikiai, 5. Saviraiškos poreikiai. Šie lygmenys dar išskiriami į dvi dalis, t. y. žemesniojo lygmens (fiziologiniai ir saugumo poreikiai) bei aukštesniojo lygmens (socialiniai, pagarbos ir saviraiškos poreikiai) (Vveinhardt ir kt., 2013, p. 146).



3 pav. A. Maslow poreikių piramidė. Sudaryta autorės pagal Vveinhardt ir kt., 2013.

Tokia struktūra norėta parodyti, jog tik patenkinus žemesniojo lygmens poreikius aktualūs tampa aukštesniojo lygmens poreikiai. Teigiama, jog čia ir išryškėja A. Maslow teorijos ribotumas, kadangi nėra atsižvelgiama į tai, jog darbuotojų vertybės skiriasi, žmonės nėra vienodi ir vieniems socialinės ar dvasinės vertybės yra svarbesnės nei materialinės (Vveinhardt ir kt., 2013, p. 154)

Toliau A. Maslow teoriją vystė F. Herzbergas, kuris pateikė, kad yra pasitenkinimą ir nepasitenkinimą iššaukiantys veiksniai. F. Herzbergo (1966) teorija yra plačiausia, kalbant apie pasitenkinimą darbu, ir geriau žinoma kaip motyvacijos ir higienos veiksnių teorija. (Gui et al., 2009). F. Herzbergo motyvacijos – higienos veiksnių teorijoje, pasitenkinimas darbu vertinamas kaip vidinių veiksnių sąveikos rezultatas su išoriniais veiksniais (Gui et al., 2009, p. 470). Veiksniai, turintys įtakos pasitenkinimui darbu, yra suskirstyti į dvi kategorijas. 1. Higienos veiksniai yra susiję su darbu. Jie apima vadovavimą, tarpasmeninius santykius, fizines darbo sąlygas, atlyginimą, darbovietės politiką bei administravimą, skiriamas išmokas bei darbo saugą. 2. Motyvacijos veiksniai lemia teigiamą požiūrį į darbą, nes jie patenkina savęs realizavimo poreikį. Motyvacijos veiksniai yra pasiekimai, pripažinimas, pats darbas, atsakomybė ir tobulėjimas. F. Herzbergas teigia, jog higienos poreikių patenkinimas gali užkirsti kelią nepasitenkinimui darbu, tačiau tik motyvacijos veiksnių patenkinimas atneš produktyvumo didinimą (Stello, 2011, p. 5).



4 pav. F. Herzbergo motyvacijos – higienos veiksnių teorija. Parengta autorės pagal Alshmemri et al., 2017.

Remiantis F. Herzbergo teorija, motyvacijos veiksniai arba kitaip motyvatoriai, yra neatsiejami nuo darbo ir sukelia teigiamą požiūrį į darbą, nes yra tenkinamas savirealizacijos poreikis. Higienos veiksniai yra kintamieji ir susiję su nepasitenkinimu darbu mažinimu. Higienos veiksniai yra susiję su darbo aplinka ir sąlygomis (Alshmemri et al., 2017, p. 12). Autoriai, nagrinėję F. Herzbergo dviejų veiksnių teoriją, (Alshmemri et al., 2017, p. 13-14) plačiau aptaria kiekvieną teiginį.

### 1. Motyvacijos veiksniai:

1.1 Pažanga – apibūdinama kaip teigiama darbuotojo padėtis. Neigiama arba neutrali būseną darbe yra laikoma neigiama pažanga.

1.2. Pats darbas – nesvarbu darbas per lengvas ar per sunkus, įdomus ar nuobodus, tačiau jis gali paveikti darbuotojo pasitenkinimą darbu. Faktinis darbo užduočių turinys daro teigiamą arba neigiamą poveikį darbuotojui.

1.3. Galimybė augti – realios galimybės žmogui patirti asmeninį augimą ir būti skatinamam darbo vietoje. Tai leidžia siekti profesinio tobulėjimo, padidina mokymosi, naujų įgūdžių, profesinių žinių įgijimo galimybę.

1.4. Atsakomybė – yra susijusi su pasitenkinimo gavimu, teikiant laisvę priimti sprendimus.

1.5. Pripažinimas – teigiamas pripažinimas įvyksta tada, kai darbuotojas sulaukia pagyrimų ar atlygio, už pasiektus konkrečius tikslus darbe.

1.6. Pasiekimai – pasiekti teigiami rezultatai atlikus sunkią užduotį ar išsprendus sudėtingą problemą, matomi teigiami darbo rezultatai.

## 2. Higienos veiksniai:

2.1. Tarpasmeniniai santykiai – asmeniniai darbo santykiai tarp darbuotojo ir jo viršininko, ar tarp bendradarbių. Apima su darbu susijusį bendravimą, socialines diskusijas darbo aplinkoje ir pertraukų metu.

2.2. Atlyginimas – apima visas kompensavimo formas darbo vietoje, atlyginimo padidinimą arba neišpildytus lūkesčius dėl atlyginimo padidinimo. Akcentuojama, jog ligoninėse turėtų būti aiški atlyginimo didinimo ir priemonių skyrimo tvarka.

2.3. Darbovietės politika ir administravimas – apima tinkamą arba netinkamą darbovietės organizavimą ir valdymą.

2.4. Priežiūra – siejama su kompetencijomis ir jų trūkumu, sąžiningu ir nesąžiningu vadovu ar vadovavimu. Apima vadovo norą perduoti atsakomybę bei žinias, susijusias su darbu.

2.5. Darbo sąlygos – šis veiksnys susijęs su fizine darbo aplinka (patalpos, įranga, saugumas).

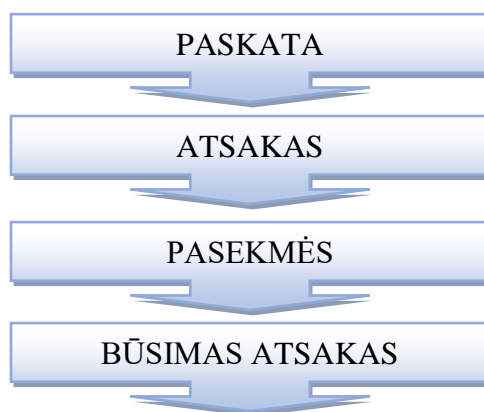
Svarbu pažymėti, jog pagal F. Herzbergo dviejų veiksmių teoriją, pasitenkinimas darbu ir nepasitenkinimas darbu yra laikomi kaip du atskiri konstruktai. Pavyzdžiui, higienos veiksmių trūkumas lemia nepasitenkinimą darbu, tačiau jų išpildymas neveda prie pasitenkinimo darbu. Panašiai ir su motyvacijos veiksniais, jų buvimas lemia pasitenkinimą darbu, tačiau jų nebuvimas neveda prie nepasitenkinimo darbu. Nepaisant plataus pritaikymo, dviejų veiksmių teorija yra kritikuojama dėl to, kad yra per daug priklausoma nuo tam tikros metodikos ir yra per daug ribota savo kategorijomis (Thekedam, 2010, p. 408).

V. H. Vroomas pateikė lūkesčių arba vilčių teoriją, autorius aprašė, kad motyvaciją lemia lūkesčiai, t. y. atlyginimas ir valentingumas. Lūkesčiai – kuomet darbuotojas tikisi, jog jo įdėtos pastangos bus sėkmingos bei tinkamai įvertintos, o atlyginimas – tai ryšys tarp atlikto darbo bei būsimos naudos iš to, pavyzdžiui, premija ar vidinis pasitenkinimas. Valentingumas – tai žmogaus individualiai suteikiama vertė atlyginimui, kuri gali būti teigiama arba neigiama. Valentingumas priklauso nuo asmens vertybių sistemos, todėl vieniems darbuotojams atlyginimas gali nesuteikti pasitenkinimo, kiek kitiems darbuotojams (Kareckaitė, 2006, p. 2). Kuo didesnis teigiamas atlygis, tuo didesnė tikimybė, kad darbuotojas bus labiau motyvuotas. Ir atvirkščiai, jei yra neigiamas atlygis, tuo mažesnė tikimybė, kad darbuotojas bus motyvuotas (Lindner, 1998). V. H. Vroom nurodė, jog yra 7 pagrindiniai pasitenkinimo darbu komponentai: administravimas, paaugstinimas, pats darbo pobūdis, viršininkai, atlyginimas, darbo sąlygos ir kolegos (Kareckaitė, 2006, p. 2).

J. S. Adamso teisingumo teorija teigia, kad darbuotojai siekia teisingumo tarp savęs ir kitų darbuotojų. Teisingumas yra pasiekiamas, kai darbuotojų rezultatų ir sąnaudų santykis yra

lygus kitų darbuotojų rezultatų palyginimui su sąnaudomis (Lindner, 1998). Teorija aiškina neteisingo atlyginimo už darbą poveikį darbo kokybei bei pačiam požiūriui į darbą. Yra lyginamas pastangų į darbą įdėjimo ir atlygio už tai gavimo santykis su kitu, tą patį darbą atliekančiu asmeniu bei atlygio santykis visos organizacijos mastu. Šioje teorijoje yra išskiriami trys teisingumo atvejai: 1. Teisingumas, kai įdirbis atitinka atlygį ir yra tolygus kitam asmeniui, 2. Negatyvus teisingumas, kai įdirbis neatitinka atlygio, t. y. pirmas darbuotojas gauna „per mažai“ antrojo atžvilgiu, 3. Pozityvus neteisingumas, kai atlyginimo ir įdirbio santykis didesnis pirmojo atžvilgiu, t. y. pirmasis gaus „per daug“ lyginant su antruoju (Palidaukaitė, 2007, p. 37).

B. F. Skinnerio pastiprinimo teorija nurodo tų darbuotojų elgesį, kuris lemia teigiamus rezultatus, o elgesys, kuris sukelia neigiamus rezultatus – nebus kartojamas (Lindner, 1998). Teorija rodo kaip ankstesnio elgesio pasekmės veikia ateities veiksmus per cikliško suvokimo procesą (Žaptorius, 2007, p. 111). Pastiprinimo teorijos procesą galima pavaizduoti taip:



5 pav. B. F. Skinnerio pastiprinimo teorija. Sudaryta autorės pagal Žaptorių, 2007.

Pagal pastiprinimo teoriją, žmogus yra motyvuotas, kai žmogus ilgainiui į paskatą atsako dėsningu elgesiu. Ciklas rodo, jog žmogaus savanoriškas elgesys (atsakas), kurį skatina tam tikras įvykis ar situacija (paskata), yra tam tikrų pasekmių priežastis. Jei pasekmės yra teigiamos, tikėtina, jog žmogus ir ateityje taip pat reaguos į panašias situacijas. Tačiau, jei pasekmės yra neigiamos, tai žmogus, tikėtina, keis savo elgesį, jog ateityje būtų galima išvengti neigiamų pasekmių. Ši teorija yra susijusi su individų prisiminimais apie buvusią teigiamą/neigiamą patirtį (Žaptorius, 2007, p. 111). Vadovas turėtų paskatinti ir įvertinti būtent teigiamą darbuotojo elgesį, o ne slopinti neigiamą elgesį (Lindner, 1998).

Skirtingi autoriai nurodo skirtingus pasitenkinimo darbu veiksnius, tačiau galima teigti, jog visi autoriai sutinka, kad pradedama nuo pačio darbo pobūdžio, atlyginimo bei vadovo. Svarbu, jog pirmiausia darbuotojas būtų patenkintas pačiu darbo pobūdžiu, kai darbe yra patogios,

geros sąlygos tinkamai atlikti savo darbą, tuomet darbuotojas laukia grįžtamojo ryšio iš darbdavio. Pripažinimas ir teisingas įvertinimas už gerai atliktą darbą lemia pasitenkinimo darbu lygį.

### **1.2.2 Profesionalumo ugdymo darbovietėje ir pasitenkinimo darbu sąsajos**

Nuolatinio profesinio tobulėjimo dėka, slaugytojai gali tobulinti savo žinias, problemų sprendimo ir klinikinių sprendimų priėmimo įgūdžius bei gebėjimą teikti įrodymais pagrįstą slaugos paslaugą pacientams. Nuolatinis profesinis tobulėjimas taip pat padeda slaugytojams tobulinti jų profesinio vadovavimo ir propagavimo įgūdžius, kurie ypač svarbūs skatinant psichologinę, dvasinę ir kultūrinę priežiūrą. Todėl nuolatinis profesinis tobulėjimas yra svarbus saugios slaugos praktikos dalis (Madan, 2020, p. 55).

Viena iš pagrindinių profesinio tobulėjimo priežasčių yra įgalinimas – tai turėti galimybę ir tikėjimą įgyvendinti savo idėjas. Įgalinimas yra procesas, kurio metu darbuotojai tampa pajėgūs įsitraukti, pasidalinti kontrole ir paveikti įvykius bei organizacijas, kurios turi įtakos jų gyvenimams. Darbuotojų įgalinimas susideda iš pozityvumo, tikėjimo savimi, tuo ką darome bei iniciatyvumo ir ryžtingumo. Įgalinimas gali pasireikšti lyderystės požymiais, pavyzdžiui, mokytojų įgalinimas lemia geresnius mokinių rezultatus ir požiūrį (Murray, 2010, p. 3). Įgalinti slaugytojai turi pozityvesnį požiūrį į darbą bei yra labiau patenkinti savo darbu. Tačiau taip pat teigiama, kad kartų skirtumai slaugytojų įgalinime gali turėti įtakos jų suvokimui apie jų darbo aplinką. Pavyzdžiui, darbdaviai vertina ką tik mokslus baigusių slaugytojų pasitikėjimą savimi, sugebėjimą spręsti problemas. Didžiausias naujų slaugytojų pranašumas yra noras tęsti mokymąsi, ieškoti informacijos taip kompensuojant žinių stoką. Įgalinimas darbe yra svarbus elementas naujoms slaugytojoms, bandančioms įsitvirtinti nuolat besikeičiančiuose sveikatos priežiūros įstaigose (Kuokkanen et al., 2016, p. 3).

Sh. Price, C. Reichert (2017) atlikto tyrimo metu nustatė, kad nuolatinis profesinis tobulėjimas yra išreikštas kaip slaugytojų poreikis ir lūkestis visais karjeros etapais. Nuolatinis mokymas, švietimas ir profesinis tobulėjimas palengvina studentų ir naujų absolventų perėjimą prie praktikos, taip pat padeda užtikrinti kompetencijas ir kokybišką pacientų priežiūrą per visą slaugytojų karjerą.

Mokymasis ir pasitenkinimas darbu yra du svarbūs kintamieji, kurie daro įtaką tvirtiems veiklos rezultatams. Mokymai organizuojami ir naudojami kaip verslo strategija, siekiant padėti darbuotojams išsiugdyti ir įgyti kompetencijas, apimančias žinias, gebėjimus, elgesį ir požiūrį, kurios yra svarbios sėkmingo darbo atlikimui, o pasitenkinimas darbu – tai kaip darbuotojas jaučiasi ir ką galvoja apie darbą (Huang, 2019, p. 12). Sąsajos tarp profesinio tobulėjimo ir pasitenkinimo darbu nėra plačiai nagrinėtos ir analizuotos, tačiau S. W. Schmidt (2007, p. 483) pasiūlė „*job training satisfaction*“ sąvoką, kuri reiškia pasitenkinimą darbu mokymų metu.

Pasitenkinimas darbu mokymų metu yra tai, kiek žmonėms patinka ar nepatinka suplanuoti užsiėmimai, skirti žinių, gebėjimų ir požiūrio ugdymui dėl geresnių darbo rezultatų. S. W. Schmidt atliko darbuotojų mokymo ir pasitenkinimo mokymais tyrimą, kuriame nustatė, kad darbuotojų pasitenkinimas mokymais nebuvo vienintelis konstruktas susijęs su apskritai pasitenkinimu darbu, reikšmingai susiję ir tokie požymiai kaip mokymui skirtas laikas, mokymo metodika bei turinys (Schmidt, 2007, p. 481). Po mokymų, mokymo efektyvumas vertinamas ne tik įgytomis žiniomis ir gebėjimais, tačiau vertinami ir emociniai rezultatai, tokie kaip požiūris ir motyvacija. Tyrimas parodė, kad visos mokymų programos metu buvo jaučiamas teigiamas darbuotojų statusas, didesnis pasitenkinimas darbu bei darbo rezultatais (Huang, 2019, p. 14).

Tiek pasitenkinimas darbu mokymų metu, tiek profesionalumo ugdymas ir pasitenkinimas darbu turi panašumų, tačiau nėra identiškų sąvokų. Pasitenkinimas darbu mokymų metu akcentuoja darbuotojo emocijas ir žinias, gautas tiesiogiai mokymų metu, o analizuojant profesionalumo ugdymą ir pasitenkinimo darbu sąsajas, nagrinėjamas šių dviejų kintamųjų tarpusavio ryšys, kuomet profesionalumo ugdymas nebūtinai yra susijęs tik su organizacijos vykdomais mokymais, o pasitenkinimas darbu turi daugiau sudedamųjų dalių. Matyti, jog mokymai, profesinis tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas sukelia teigiamas emocijas, darbuotojas jaučiasi labiau pasitikintis savimi, įgyja naujų gebėjimų ir žinių, reikalingų geresniems darbo rezultatams pasiekti, kas sukelia motyvaciją bei pasitenkinimą.

Bendrosios praktikos slaugytojo darbas reikalauja nemažo pasiruošimo tiek iš profesinės pusės, tiek emocinės. Analizuojant profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajas galima pažvelgti į sveikatos priežiūros įstaigos personalo darbą iš kitos pusės, nei įprasta plačiajai visuomenei. Profesionalumo ugdymas ir pasitenkinimas darbu – yra svarbūs komponentai, nuo kurių priklauso darbo rezultatų kokybė.

## II. POŽIŪRIO Į PROFESIONALUMO UGDYMO IR PASITENKINIMO DARBU SĄSAJŲ ANALIZĖ KLAIPĖDOS MIESTO LIGONINĖSE

### 2.1 Tyrimo metodika

Tyrimas „Visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos personalo profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos“ buvo atliekamas trijose Klaipėdos miesto ligoninėse nuo 2019-11-27 iki 2020-02-28. Šio tyrimo tikslas yra nustatyti sąsajas tarp slaugytojų profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu. Siekiant įgyvendinti tikslą, buvo atliekamas kiekybinis tyrimas, pasitelkiant apklausos raštu metodą, pasak V. Mockienės ir kt. (2014), naudojant šį metodą galima greitai ir su nedidelėmis materialinėmis sąnaudomis apklausti daug respondentų. Anketą sudaro dvi dalys, pirmoji anketos dalis skirta įvertinti slaugytojų pasitenkinimą darbu. Šiai tyrimo daliai buvo naudotas Paul E. Spector (1994) „Pasitenkinimo darbu klausimynas“ (angl. Job Satisfaction Survey), kurį galima laisvai naudoti moksliniams darbas ([www.paulspector.com](http://www.paulspector.com)). Pasitenkinimo darbu klausimynas naudotas lietuvių kalba, kurį parengė doc. dr. L. Gustainienė (2006), patikslintas vertimas: L. Gustainienė, J. Liesienė, R. Kern (2009). Leidimas naudoti vertimą moksliniame darbe gautas susisiekiant su doc. dr. L. Gustainienė el. paštu (2 Priedas). Antroji anketos dalis skirta nustatyti, kaip ir kiek dažnai slaugytojos ugdo profesionalumą, taip pat šioje dalyje buvo įtraukti ir sociodemografiniai klausimai, kurie svarbūs analizuojant tiriamuosius. Anketos antros dalies klausimai buvo sukurti remiantis išanalizuota moksline literatūra apie profesionalumo ugdymą.

#### 2.1.1. Tyrimo imtis

Gavus Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Bioetikos komiteto leidimą atlikti tyrimą, buvo kreiptasi į keturias Klaipėdos miesto ligonines dėl leidimo jose atlikti tyrimą. Buvo siekta apklausti visų keturių Klaipėdos miesto ligoninių bendrosios praktikos slaugytojus, tačiau Klaipėdos universitetinė ligoninė leidimo tyrimui nesuteikė. Taigi tyrime dalyvavo trijų Klaipėdos miesto ligoninių, t. y. Respublikinės Klaipėdos ligoninės, Klaipėdos vaikų ligoninės ir Klaipėdos jūrininkų ligoninės slaugytojos (3 Priedas). Visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos personalo profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajų įtraukimo į tyrimą pagrindinis kriterijus – visos praktikuojančios slaugytojos, sutikusios dalyvauti tyrime. Tyrimui atlikti pasirinkta tikimybinė imtis, tiriamos visos, trijų Klaipėdos miesto ligoninių, atsitiktinai atrinktos slaugytojos.

Tyrimo atlikimo metu trijose Klaipėdos miesto ligoninėse dirbo apie 1044 slaugytojos. Imties dydis, pasak V. Mockienės (2014), yra svarbus veiksnys, kuris turi įtakos statistiniam tikslumui, vertinant populiacijos požymius. Esant baigtinei populiacijai naudojama Panioto formulė imties dydžiui apskaičiuoti:

$$n = \frac{N}{1 + N\Delta^2}$$

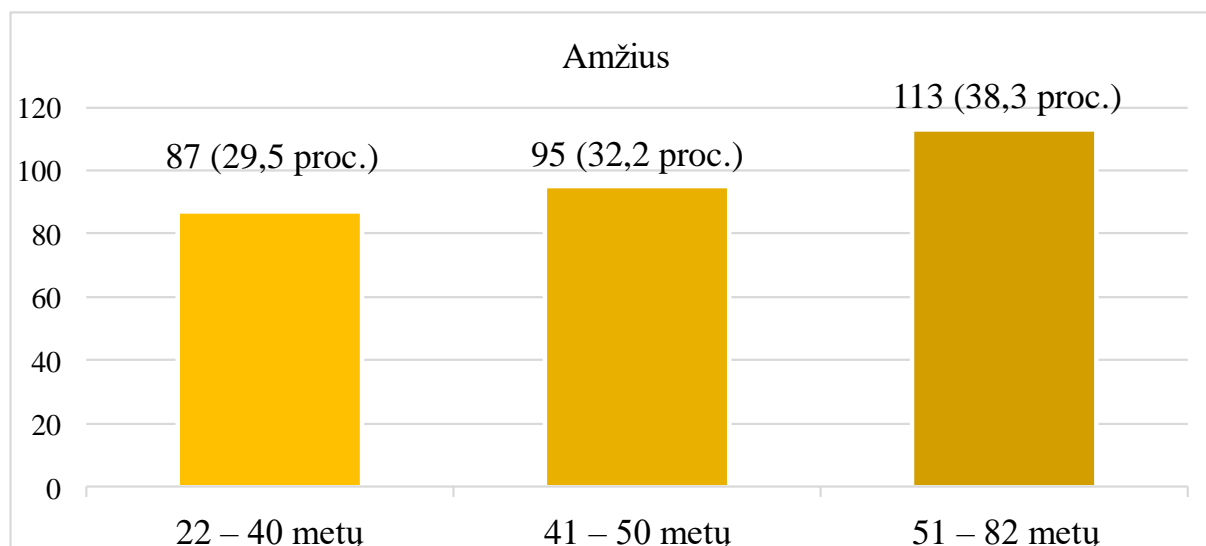
- $n$  – imties dydis;
- $N$  – populiacijos dydis (tyrimo atlikimo metu Klaipėdos miesto ligoninėse dirbo 1044 slaugytojos);
- $\Delta = 0,05$  – tikimybės įvertinimo tikslumas, reikšmė atitinka standartizuoto normaliojo skirstinio 95 proc. pasiklovimo lygmenį.

$$n = \frac{1044}{1 + 2,61} = \frac{1044}{3,61} = 289$$

Apskaičiuojant imties dydį, dažnai jis būna padidinamas iki 10 proc., numatant, jog gali kilti sunkumų randant tiriamuosius ir siekiant kompensuoti apklausų trūkumą (Mockienė, 2014). Tyrimo metu išdalinta 320 anketų, iš kurių tinkamai užpildyta ir grąžinta 295. Atsako dažnis – 92,2 proc.

Tyrimo dalyvavo 295 slaugytojos iš skirtingų Klaipėdos miesto ligoninių. Iš jų 80 (27,1 proc.) dirba Respublikinėje Klaipėdos ligoninėje, Klaipėdos vaikų ligoninėje – 96 (32,5 proc.), o Klaipėdos jūrininkų ligoninėje – 119 (40,3 proc.). Nepaisant to, kad tyrimo imtis buvo pakankamai didelė, nei vienas vyriškos lyties slaugytojas nesudalyvavo tyrime.

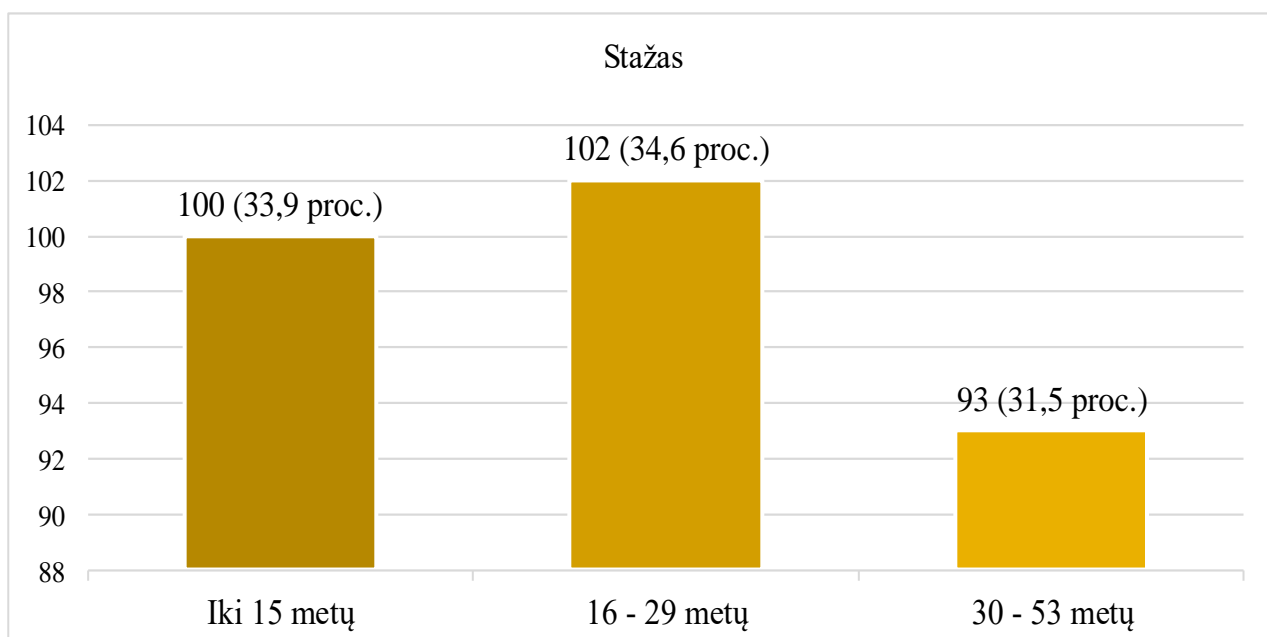
Tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 22 iki 82 metų ( $M = 46,24$  m.). Pasiskirstymas pagal amžiaus grupes vaizduojamas 6 paveiksle.



6 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

Didžioji dalis tiriamųjų buvo ištekęsios (70,2 proc.), netekėsios sudarė 15,3 proc. visų tiriamųjų, išsiskyrusiųjų buvo 11,5 proc., o 3,1 proc. imties sudarė našlės. Taip pat imtyje išryškėjo

ir skirtingą darbo stažą turintys respondentai. Tyrimo dalyvių stažas svyravo nuo 2 mėnesių iki 53 metų ( $M = 21,68$  m.). Pasiskirstymas pagal darbo stažą nurodomas 7 paveiksle.



7 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo stažą

### 2.1.2. Tyrimo instrumentas

Atliekant tyrimą buvo naudotas klausimynas (1 Priedas), kuriuo siekta nustatyti slaugytojų profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajas, bei dėl kokių priežasčių slaugytojos nedalyvauja, ar dalyvauja mažiau nei norėtų, profesionalumo ugdyme. Anketa pasirinkta, nes ji reikalauja mažiausių sąnaudų tyrimui atlikti. Taip pat anketa yra anonimiška, todėl tikėtina, jog slaugytojos nuoširdžiau atsakys į klausimus, jų atsakymų apie pasitenkinimą darbu ir profesionalumo ugdymą nežinos tiesioginiai vadovai, todėl bus surinkti tikslesni duomenys.

Tyrimo instrumento struktūrą sudaro:

1. 36 teiginiai apie pasitenkinimą darbu (1-36 klausimai);
2. 4 sociodemografiniai klausimai, apimantys amžių, lytį, šeiminių padėčių bei darbo stažą (37-40 klausimai);
3. 4 profesionalumo ugdymo klausimai, kuriais siekiama nustatyti, ar slaugytojos ugdo profesionalumą, kaip jį ugdo, kas skatina ugdyti bei kodėl nedalyvauja arba dalyvauja mažiau nei norėtų profesionalumo ugdyme (41-44 klausimai).

Pasak V. Mockienės (2014), anketoje pateikti klausimai turi būti sudaryti taip, kad neskatintų pasirinkti kažkurį atsakymą. Todėl klausimyną sudaro: 1. Dichotominiai klausimai, į kuriuos galima atsakyti tik „taip“ arba „ne“; 2. Atviri klausimai, kurie numato laisvos formos atsakymą ir galima gauti išsamesnę respondentų informaciją; 3. Uždari klausimai, kuriems jau yra

parengti atsakymai, išsirenkamas tas atsakymas, kuris labiausiai atitinka respondento nuomonę.

4. Pusiau uždari klausimai, kuriuose yra pateikiami atsakymų variantai ir paliekama eilutė, kurioje respondentas gali pats įrašyti atsakymo variantą.

Klausimyną sudaro 1 dichotominis klausimas (41 kl.), 2 atviri klausimai (37, 40 kl.), 37 uždari klausimai (1-36, 38 kl.) bei 4 pusiau uždari klausimai (39, 42, 43, 44 kl.)

Pirmąją klausimyno dalį sudaro standartizuotas klausimynas, kuriuo siekiama įvertinti pasitenkinimą darbu. Ši klausimyno dalis sudaryta iš devynių subskalių, iš kurių kiekviena matuojama keturiais teiginiais:

1. *Darbo užmokestis* (pvz.: „Jaučiu, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą“, „Atlyginimai didėja pernelyg retai ir per mažai“).
2. *Paaukštinimo galimybės* (pvz.: „Mano darbe iš tiesų yra per mažai paaukštinimo galimybių“, „Tie, kurie gerai atlieka savo darbą, turi nemažą galimybę būti paaukštinti“).
3. *Vadovavimas* (pvz.: „Mano tiesioginis vadovas pakankamai kompetentingai atlieka savo darbą“, „Mano tiesioginis vadovas nėra teisingas mano atžvilgiu“).
4. *Privilegijos, lengvatos, tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo* (pvz.: „Nesu patenkintas (-a) privilegijomis, kurias gaunu už savo darbą“, „Privilegijos, kurias gauname, yra tokios pat geros, kaip ir kitose organizacijose“).
5. *Pripažinimas* (pvz.: „Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą įvertinimą (pripažinimą)“, „Nejaučiu, jog mano atliekamas darbas būtų vertinamas (pripažįstamas)“).
6. *Darbo organizavimas* (pvz.: „Daugybė taisyklių ir procedūrų apsunkina darbo atlikimą“, „Biurokratizmas retai trukdo mano pastangoms gerai atlikti darbą“).
7. *Bendradarbiai* (pvz.: „Man patinka žmonės, su kuriais dirbu“, „Manau, jog dėl bendradarbių kompetencijos stokos, man tenka dirbti sunkiau“).
8. *Darbo pobūdis* (pvz.: „Kartais jaučiu, jog mano darbas bereikšmis“, „Man patinka tai, kuo užsiimu savo darbe“).
9. *Ryšiai darbe, komunikacija* (pvz.: „Komunikavimas (su darbu susijusios informacijos perteikimas) šioje organizacijoje yra veiksmingas“, „Man neaiškūs šios organizacijos tikslai“).
10. *Bendras pasitenkinimas darbu* (1-36 teiginiai).

Apskaičiuotas vidinis subskalių teiginių suderinamumas ir buvo gauti tokie Cronbach  $\alpha$  rodikliai kiekvienoje skalėje: Darbo užmokestis  $\alpha = 0,63$ ; Paaukštinimo galimybės  $\alpha = 0,55$ ; Vadovavimas  $\alpha = 0,73$ ; Privilegijos, lengvatos  $\alpha = 0,52$ ; Pripažinimas (įvertinimas)  $\alpha = 0,59$ ; Darbo organizavimas  $\alpha = 0,54$ ; Bendradarbiai  $\alpha = 0,54$ ; Darbo pobūdis  $\alpha = 0,64$ ; Ryšiai darbe (komunikacija)  $\alpha = 0,51$ ; Bendras pasitenkinimas darbu  $\alpha = 0,86$ .

Antrąją klausimyno dalį sudaro klausimai apie tiriamųjų sociodemografinius rodiklius (pvz.: amžius, lytis, šeiminė padėtis, darbo stažas), apie tiriamųjų slaugytojų profesinės

kvalifikacijos tobulinimą (pvz.: kokiai būdais yra tobulinama kvalifikacija, kokie veiksniai skatina tai daryti).

### 2.1.3. Statistinė duomenų analizė

Duomenų apdorojimas atliktas naudojant statistinio tyrimo programų paketą „IBM SPSS Statistics 24.0“. Atsižvelgiant į Kolmogorov-Smirnov kriterijų bei remiantis asimetrijos koeficiento ir eksceso reikšmėmis nustatyta, jog didžioji darbe matuojamų kintamųjų pasiskirstė nenormaliai (Pasitenkinimo darbu klausimyno 1-9 skalės) ( $p < 0,05$ ), o paskutinioji skalė (Bendras pasitenkinimas darbu) tenkino normalumo sąlygas ( $p = 0,200$ ). Dėl šios priežasties duomenų apdorojimui taikomi ir parametrinės, ir neparametrinės statistikos kriterijai. Duomenys, kurie tenkino normalumo sąlygas, buvo aprašyti nurodant reikšmių vidurkį ( $M$ ), standartinį nuokrypį ( $SD$ ), t testo koeficientus ( $t$ ) arba F testo koeficientus ( $F$ ), laisvės laipsnius ( $df$ ) ir reikšmingumo lygmenį ( $p$ ). Palyginti dviejų grupių vidurkių skirtumus, taikytas Stjudento t kriterijus nepriklausomoms imtims, lyginant trijų ir daugiau grupių vidurkių skirtumus, naudota vienfaktorinė dispersinė analizė (ANOVA). Duomenys, netenkinę normalumo sąlygų, aprašyti pateikiant vidurkinius rangus, reikšmių vidurkius ( $M$ ), standartinį nuokrypį ( $SD$ ), chi kvadrato koeficientus ( $\chi^2$ ), Z testo koeficientus ( $Z$ ) bei reikšmingumo lygmenį ( $p$ ). Palyginti dvi nepriklausomas grupes įvairiais aspektais naudotas Mann-Whitney U testas, o daugiau nei dviejų nepriklausomų grupių lyginimui pasirinktas Kruskal-Wallis testas. Duomenų, netenkinusių normalumo sąlygų tarpusavio tiesinę priklausomybę vertinta apskaičiuojant Spearmano koreliacijos koeficientą. Skirtumai tarp įvairių reikšmių laikomi statistiškai reikšmingais, jei apskaičiuotoji  $p$  reikšmė mažesnė už reikšmingumo lygmenį  $\alpha = 0,05$ .

### 2.1.3. Tyrimo procesas/eiga

V. Mockienė ir kt. (2014) tyrimo procesą apibrėžia kaip tyrimo etapus ir juos sudarančius žingsnius. Autoriai pabrėžia, jog svarbu yra įvardyti ne tik tyrimo etapus, tačiau ir konkretų laiko tarpą, per kurį yra atliekamas numatytas tyrimo etapas. Iš viso V. Mockienė ir kt. (2014) išskiria aštuonis pagrindinius mokslinio tyrimo etapus:

1. *Temos pasirinkimas.* Šio mokslinio darbo tema pasirinkta 2019 metų gegužės mėn. Pirminį tyrimo etapą sudarė temos pasirinkimas, pagal kurią ir buvo numatytas tyrimo tikslas, objektas, išsikelti uždaviniai. Tema „Visuomenės sveikatos priežiūros įstaigos personalo profesionalumo ugdymo ir pasitenkinimo darbu sąsajos“ derinta ir koreguota konsultuojantis su mokslinio darbo vadovu.
2. *Mokslo šaltinių atranka, analizė ir ataskaitos rašymas.* Šis tyrimo etapas vyko 2019 m. rugsėjo mėn. – 2020 m. sausio mėn. Mokslinės literatūros apžvalga ir paieška vykdoma nuo temos

pasirinkimo, tačiau būtent nurodytu laikotarpiu vyko mokslinės literatūros analizė, rengiant pirmąją (teorinę) mokslinio darbo dalį. Taip pat šiuo laikotarpiu, analizuojant mokslinę literatūrą, buvo rengiamas ir tyrimo instrumentas. Ieškant mokslinių šaltinių buvo naudotasi Klaipėdos universiteto prenumeruojamomis duomenų bazėmis: eLABa, ScienceDirect, Health Source – Consumer Edition (EBSCO), Health Source: Nursing/Academic Edition (EBSCO), Taylor & Francis ir pan., taip pat informacijos ieškota slaugos ir visuomenės sveikatos periodiniuose leidiniuose, remtasi Lietuvos Respublikos teisės aktais bei oficialiais Pasaulio sveikatos organizacijos dokumentais. Išanalizavus įvairius mokslinius šaltinius buvo parengta teorinė tyrimo dalis, kuri atskleidė pagrindines tyrimo temos sąvokų sampratą, nustatyti pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo veiksniai bei išanalizuotos pamatinės pasitenkinimo darbu teorijos.

3. *Tyrimo plano rengimas ir instrumento sudarymas.* Tyrimo instrumentas (apklausa raštu) rengtas 2019 m. rugsėjo mėn. – 2019 m. lapkričio mėn. laikotarpiu. Tyrimui atlikti naudotas kiekybinio tyrimo metodas. Šiuo laikotarpiu ieškota atliktų panašių tyrimų, todėl pirmąją anketos dalį sudaro internete prieinamas ir plačiai naudojamas Paul E. Spector (1994) „Pasitenkinimo darbu klausimynas“ (angl. *Job Satisfaction Survey*), likusi anketos dalis sudaryta autorės, remiantis išanalizuota moksline literatūra.
4. *Tyrimo duomenų rinkimas.* Šis etapas vykdytas 2019 m. lapkričio – 2020 m. vasario mėn. laikotarpiu. 2019 m. lapkritį gautas Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros bioetikos komiteto leidimas tyrimui atlikti. Gavus bioetikos komiteto leidimą, buvo ruošiami prašymai sveikatos priežiūros įstaigų vadovams, leisti atlikti tyrimą jų vadovaujamoje įstaigoje. Pirmiausia su įstaigos vadovais buvo susisiekiama el. paštu ir suderintas laikas prašymui pateikti. Gavus sveikatos priežiūros įstaigų vadovų leidimus atlikti tyrimą, pradėta anketas dalinti slaugytojoms.
5. *Tyrimo duomenų analizė.* Šis etapas atliktas 2020 m. kovo – balandžio mėnesiais. Pirmiausiai visų anketų duomenys suvesti į Microsoft Excel (2010) programą ir vėliau perkelti bei analizuoti „IBM SPSS Statistics 24.0“ programoje.
6. *Tyrimo rezultatų palyginimas.* Šis etapas atliktas 2020 m. balandžio mėn. Išanalizavus gautus tyrimo rezultatus atliktas tyrimo rezultatų palyginimas su kitais atliktais panašaus pobūdžio tyrimais, ieškota skirtumų ir panašumų.
7. *Išvadų ir rekomendacijų rengimas.* Atliktas 2020 m. balandžio – gegužės mėnesiais. Išvadų ir rekomendacijų rengimas atliktas baigus ir išanalizavus gautus tyrimo rezultatus, atsižvelgiant į juos suformuluotas išvadas bei rekomendacijas.
8. *Baigiamojo darbo ataskaitos rengimas.* 2020 m. gegužės mėn. parengta baigiamojo darbo ataskaita darbo gynimui.

#### 2.1.4. Tyrimo etika

Pirmiausia pradedant tyrimą, 2019-11-06 buvo patvirtintas tyrimo instrumentas bei gautas Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Visuomenės sveikatos katedros bioetikos komiteto leidimas tyrimui atlikti. Gavus leidimą, su atskirais prašymais buvo kreiptasi į keturias Klaipėdos miesto ligonines, iš kurių trys patvirtino prašymą ir suteikė leidimą atlikti tyrimą.

Atliekant tyrimą ligoninėse buvo laikomasi pagrindinių etikos principų: anonimiškumo, konfidencialumo, autonomijos. Anketos ligoninių skyriuose dalintos sutikusiems dalyvauti tyrime. Siekiant etiško tyrimo atlikimo, buvo užtikrinamas savanoriškas dalyvavimas tyrime. Anketoje pažymėta, jog ji yra anoniminė ir nereikia nurodyti jokių, asmenį galinčių identifikuoti duomenų. Pasak V. Mockienės ir kt. (2014), tyrimo anonimiškumo esmė yra ta, jog respondentų suteikta informacija neleistų nustatyti jų tapatybės. Šiame moksliniame darbe pateikiami tokie tyrimo rezultatai, kokie ir buvo gauti iš tiriamųjų.

### 2.2. Tyrimo rezultatai

#### 2.2.1. Slaugytojų pasitenkinimo darbu ir demografinių charakteristikų sąsajos

Rezultatų analizė pradedama analizuojant Klaipėdos miesto ligoninėse dirbančių slaugytojų pasitenkinimą darbu (žr. 1 lentelę). 1 lentelėje pateikta informacija rodo, kad tyrime dalyvavę slaugytojai savo *Pasitenkinimo darbu* klausimyno subskales įvertino labai įvairiai. Teigiamiau nei vidutiniškai ( $M > 3,5$ ) darbuotojai įvertino 5 subskales iš 10. Savo darbe slaugos personalas labiausiai yra patenkintas darbo pobūdžiu ( $M = 5,00$ ), bendradarbiais ( $M = 4,71$ ) bei vadovavimu ( $M = 4,74$ ). Mažiausiai pasitenkinimo slaugytojams kelia darbo užmokestis ( $M = 2,66$ ).

1 lentelė. *Klaipėdos mieste dirbančių slaugytojų pasitenkinimo darbu subskalių vertinimas (N = 295)*

<i>Pasitenkinimo darbu subskalės</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Darbo užmokestis	2,66	0,98
2. Paaukštino galimybės	3,17	0,93
3. Vadovavimas	4,74	1,06
4. Privilegijos, lengvatos	3,06	0,92
5. Pripažinimas (įvertinimas)	3,18	0,97
6. Darbo organizavimas	3,12	0,94
7. Bendradarbiai	4,71	0,83
8. Darbo pobūdis	5,00	0,83
9. Ryšiai darbe	4,24	0,92

10. Bendras pasitenkinimas	3,87	0,60
----------------------------	------	------

*Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.*

Rezultatų analizė tęsiama tiriant, kaip suvoktas slaugytojų pasitenkinimas darbu yra susijęs su jų demografinėmis charakteristikomis. Pirmiausia buvo lyginama, ar skiriasi skirtingo amžiaus grupių pasitenkinimo darbu subskalių vertinimas (žr. 2 lentelę). Antroje lentelėje matyti, kad tyrimu nėra nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp skirtingų amžiaus grupių nei vienoje pasitenkinimo darbu subskalėje ir tai paneigia antrą, darbe išsikelto hipotezę, jog vyresnio amžiaus slaugytojos jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu nei jaunesnės slaugytojos. Rezultatai parodė, kad bet kurio amžiaus specialistai yra panašiai pasitenkinę kiekviena analizuota sritimi. Tačiau išryškėja tendencija, kad jauniausio amžiaus slaugytojų grupė mažiausiai teigiamai vertina visas tyrimo aprašomas subskales, išskyrus *Bendradarbių* subskalę.

2 lentelė. *Skirtingų amžiaus grupių subskalių vertinimo palyginimas (N = 295)*

Subskalės	22 – 40 m. (n = 87)	41 – 50 m. (n = 95)	51 – 82 m. (n = 113)	$\chi^2$	df	p
	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas			
Darbo užmokestis	121,90	152,78	148,67	0,76	2	0,685
Paaukštinimo galimybės	129,82	153,47	157,40	5,76	2	0,056
Vadovavimas	130,38	150,34	159,60	5,93	2	0,052
Privilegijos, lengvatos	143,55	144,95	153,99	0,92	2	0,063
Pripažinimas (įvertinimas)	135,56	157,67	149,45	3,13	2	0,210
Darbo organizavimas	142,52	149,62	150,86	0,52	2	0,770
Bendradarbiai	142,17	140,52	158,78	2,97	2	0,227
Darbo pobūdis	131,26	159,18	150,29	5,13	2	0,077
Ryšiai darbe	139,93	155,43	147,96	1,51	2	0,470

Toliau analizuojami paskutiniosios *Bendro pasitenkinimo darbu* subskalės vertinimai tarp minėtųjų amžiaus grupių (žr. 3 lentelę). Vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) testu buvo atskleista, kad vertinant visus klausimyno teiginius, statistiškai reikšmingų skirtumų nėra – visų trijų amžiaus grupių specialistai labai panašiai jaučia bendrą pasitenkinimą darbu.

3 lentelė. *Skirtingų amžiaus grupių Bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas (N = 295)*

Subskalės	22 – 40 m. (n = 87)		41 – 50 m. (n = 95)		51 – 82 m. (n = 113)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
Bendras pasitenkinimas	3,75	0,61	3,90	0,63	3,92	0,57	2,13	2	0,121

*Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis*

Analizuojant klausimyno subskalių vertinimo skirtumus, buvo apžvelgtos ir skirtingą darbo stažą turinčios grupės. 4 lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad nėra reikšmingų skirtumų tarp grupių, vertinant 1–9 subskales. Nepaisant to, kad slaugytojai dirba nevienodą laikotarpį, jie vis tiek labai panašiai vertina subskales, taip atskleiddami savo pasitenkinimą darbu skirtingais aspektais.

4 lentelė. *Skirtingą darbo stažą turinčių grupių subskalių vertinimo palyginimas (N = 295)*

Subskalės	1 – 15 m. (n = 100)	16 – 29 m. (n = 102)	30 – 53 m. (n = 93)	$\chi^2$	df	p
	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas			
Darbo užmokestis	152,69	152,72	137,79	1,96	2	0,376
Paaugštinimo galimybės	140,83	142,76	161,45	3,43	2	0,180
Vadovavimas	139,58	146,61	158,59	2,46	2	0,293
Privilegijos, lengvatos	153,30	149,77	140,35	1,19	2	0,552
Pripažinimas (įvertinimas)	146,59	156,28	140,44	1,73	2	0,421
Darbo organizavimas	147,49	153,78	142,21	0,91	2	0,635
Bendradarbiai	140,47	155,82	147,52	1,65	2	0,437
Darbo pobūdis	132,65	160,03	149,56	5,36	2	0,069
Ryšiai darbe	138,26	155,94	149,77	2,24	2	0,326

*Bendro pasitenkinimo darbu subskalės vertinimai tarp skirtingą darbo stažą turinčių grupių taip pat statistiškai reikšmingai nesiskiria (žr. 5 lentelę). Tai reiškia, kad skirtingą darbo stažą turintys slaugos specialistai jaučia panašų pasitenkinimą darbu.*

5 lentelė. *Skirtingą darbo stažą turinčių grupių Bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas (N = 295)*

Subskalės	1 – 15 m. (n = 100)		16 – 29 m. (n = 102)		30 – 53 m. (n = 93)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
Bendras pasitenkinimas	3,82	0,59	3,92	0,62	3,86	0,61	0,71	2	0,490

Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis

Toliau buvo analizuotas slaugos darbuotojų subskalių vertinimas, atsižvelgiant į jų šeiminių padėčių (žr. 6 lentelę). Analizuojant vertinimus nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių trijose iš devynių subskalių. Išaiškėjo, kad labiausiai pasitenkinusios *Darbo užmokesčiu* ir *Pripažinimu (įvertinimu)* yra ištekęsios slaugytojos. Išsiskyrusias slaugytojas labiausiai tenkina *Darbo organizavimas* jų įstaigoje. Nepaisant to, būtent išsiskyrusių respondenčių labiausiai netenkina *Darbo užmokestis*, netekėjusių – *Pripažinimas (įvertinimas)*, o našlių – *Darbo organizavimas*. Taip pat galima pastebėti tendenciją, kad netekėjusių slaugytojų vertinimai yra žemiausi net keturiose subskalėse iš devynių (*Paaukštino galimybės*, *Pripažinimas (įvertinimas)*, *Bendradarbiai*, *Darbo pobūdis*).

6 lentelė. *Subskalių vertinimo palyginimas pagal šeiminių padėčių (N = 295)*

Subskalės	Ištekęsios (n = 207)	Netekėjusios (n = 45)	Išsiskyrusios (n = 34)	Našlės (n = 9)	$\chi^2$	df	p
	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas	Vidurkinis rangas	Vidurkini s rangas			
Darbo užmokestis	<b>158,39</b>	131,02	114,69	119,78	11,10	3	<b>0,011</b>
Paaukštino galimybės	152,98	128,40	135,74	177,89	4,93	3	0,177
Vadovavimas	147,86	146,47	141,65	182,78	1,72	3	0,634
Privilegijos, lengvatos	154,03	130,52	144,96	108,22	4,98	3	0,174
Pripažinimas (įvertinimas)	<b>159,33</b>	113,32	123,40	153,72	14,05	3	<b>0,003</b>
Darbo organizavimas	153,36	117,76	<b>172,19</b>	84,61	14,28	3	<b>0,003</b>
Bendradarbiai	152,13	127,41	150,53	146,33	3,17	3	0,367
Darbo pobūdis	151,76	116,64	159,41	155,50	7,15	3	0,067

Ryšiai darbe	151,25	135,40	137,68	175,28	2,72	3	0,437
--------------	--------	--------	--------	--------	------	---	-------

*Pastaba: Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu. Didžiausias pasitenkinimas subskalėje pavaizduotas raudona spalva.*

7 lentelėje matyti, jog analizuojant *Bendro pasitenkinimo darbu* subskalės vertinimus pagal šeiminę padėtį, išryškėjo statistiškai reikšmingi skirtumai tarp skirtingą šeiminių padėčių turinčių slaugytojų. Paanalizavus skirtumus grupių viduje a posteriori (post hoc) LSD testu, pastebima, kad netekėjusiųjų grupė ( $p = 0,02$ ) statistiškai reikšmingai prasčiausiai vertina bendrą pasitenkinimą savo darbu.

7 lentelė. *Bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas pagal šeiminių padėčių (N = 295)*

Subskalės	Ištekėjusios (n = 207)		Netekėjusios (n = 45)		Išsiskyrusios (n = 34)		Našlės (n = 9)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
Bendras pasitenkinimas	3,93	0,63	3,62	0,51	3,81	0,54	3,82	0,35	3,28	3	<b>0,021</b>

*Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu.*

Šiame tyrime siekta nustatyti, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų *Pasitenkinimo darbu klausimyno* subskalių vertinimuose, kai lyginamos skirtingose ligoninėse dirbančios slaugytojos. 8 lentelėje stebimi vertinimų reikšmingi skirtumai tarp grupių keturiose iš devynių subskalių. Įdomu pastebėti, kad net trijose subskalėse iš keturių Klaipėdos vaikų ligoninės slaugytojos statistiškai reikšmingai pozityviau vertina savo darbą. Šios ligoninės slaugos personalas yra labiau patenkintas *Darbo užmokesčiu, Paaukštino galimybėmis* bei *Bendradarbiais*, lyginant su kitose ligoninėse dirbančiomis slaugytojomis. *Darbo organizavimu* yra labiausiai patenkintos Klaipėdos jūrininkų ligoninėje dirbančios respondentės. Svarbu atkreipti dėmesį į mažiausių vertinimų tendenciją: Klaipėdos jūrininkų ligoninės slaugytojos net šešias iš devynių subskalių įvertino nepalankiausiai, vertinant su kitomis dvejomis ligoninėmis.

8 lentelė. *Subskalių vertinimo palyginimas pagal ligonines, kuriose dirba (N = 295)*

Subskalės	Respublikinė (n = 80)		Vaikų (n = 96)		Jūrininkų (n = 119)		$\chi^2$	df	p
	Vidurkinis rangas		Vidurkinis rangas		Vidurkinis rangas				
Darbo užmokestis	139,86		169,20		136,37		8,93	2	<b>0,012</b>
Paaukštino galimybės	155,64		166,34		128,07		11,67	2	<b>0,003</b>
Vadovavimas	159,22		154,21		135,45		4,51	2	0,105
Privilegijos, lengvatos	142,10		153,87		147,23		0,86	2	0,652
Pripažinimas (įvertinimas)	150,33		154,94		140,84		1,54	2	0,462
Darbo organizavimas	143,08		133,86		162,71		6,49	2	<b>0,039</b>
Bendradarbiai	134,50		165,98		142,57		6,81	2	<b>0,033</b>
Darbo pobūdis	150,23		156,85		138,14		2,72	2	0,257
Ryšiai darbe	141,89		164,01		139,19		5,10	2	0,078

*Pastaba: Statistiškai reikšmingi skirtumai pažymėti paryškintu šriftu. Didžiausias pasitenkinimas subskalėje pavaizduotas raudona spalva*

Lyginant Bendrą pasitenkinimą tarp skirtingų ligoninių nenustatyta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp grupių (žr. 9 lentelę). Visgi, pastebimas Klaipėdos jūrininkų ligoninės slaugos personalo mažiausias pasitenkinimo vertinimas.

9 lentelė. *Skirtingą darbo stažą turinčių grupių Bendro pasitenkinimo subskalės vertinimo palyginimas (N = 295)*

Subskalės	Respublikinė (n = 80)		Vaikų (n = 96)		Jūrininkų (n = 119)		F	df	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
Bendras pasitenkinimas	3,85	0,61	3,97	0,63	3,78	0,56	2,59	2	0,077

*Pastaba: M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis*

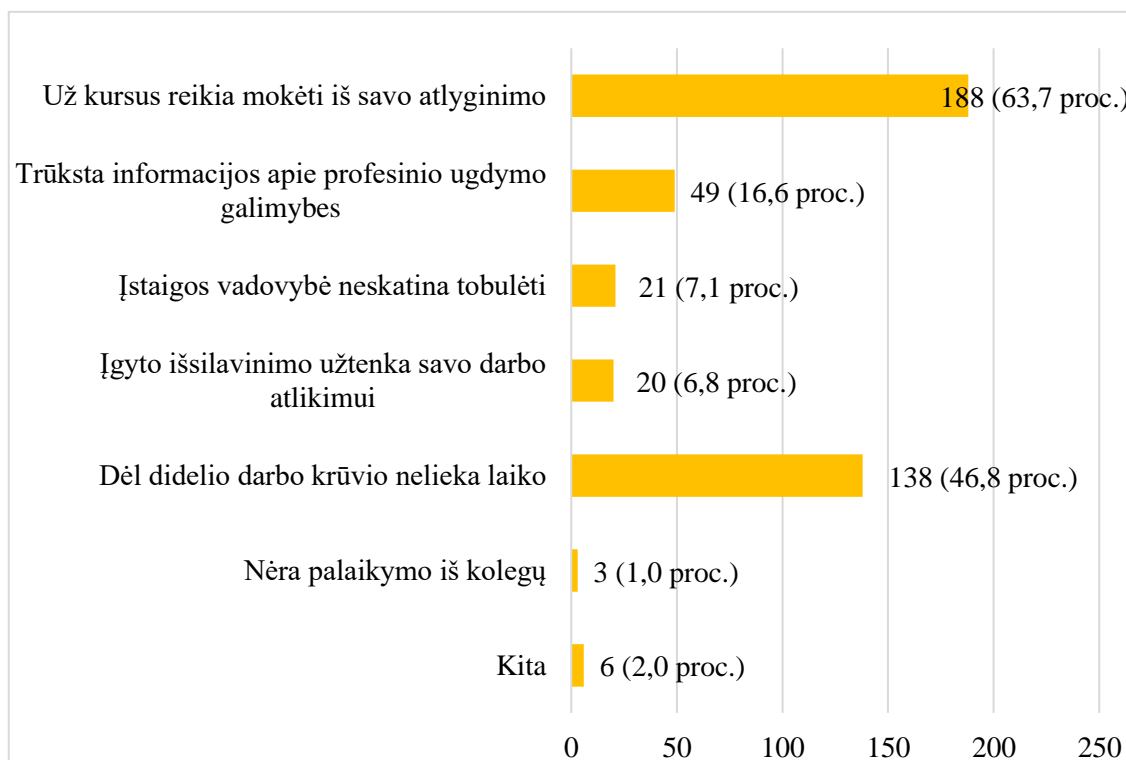
### 2.2.2. Slaugytojų pasitenkinimo darbu ryšys su profesionalumo ugdymu

Šiame darbe siekiama nustatyti, ar yra ryšys tarp slaugytojų pasitenkinimo darbu ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo. Pirmiausia buvo aiškinamasi, kokia dalis respondentų apskritai kelia savo kompetencijas ir tobulina savo profesinę kvalifikaciją. 8 paveiksle matyti, kad net 284 (96 proc.) tiriamieji tobulina savo kvalifikaciją. Tyrime buvo bandoma suprasti ar skiriasi specialistų, kurie tobulina savo kvalifikaciją *Pasitenkinimo darbu* subskalių vertinimas nuo specialistų, kurie savo kvalifikacijos netobulina. Buvo nustatytas tik vienas skirtumas *Darbo pobūdžio* subskalėje ( $p = 0,048$ ): savo kompetencijas keliantieji (vidurkinis rangas = 149,43) žymiai palankiau vertino minėtąją subskalę nei specialistai, kurie savo kompetencijų nekelia (vidurkinis rangas = 97,95). Nepaisant to, šiuos skirtumus reikėtų vertinti atsargiai, kadangi šių grupių dydžiai žymiai skiriasi viena nuo kitos. Todėl galima sakyti, kad pirmoji hipotezė, jog slaugytojos, kurios nuolat ugdo profesionalumą yra labiau pasitenkinusios darbu, pasitvirtina tik iš dalies.



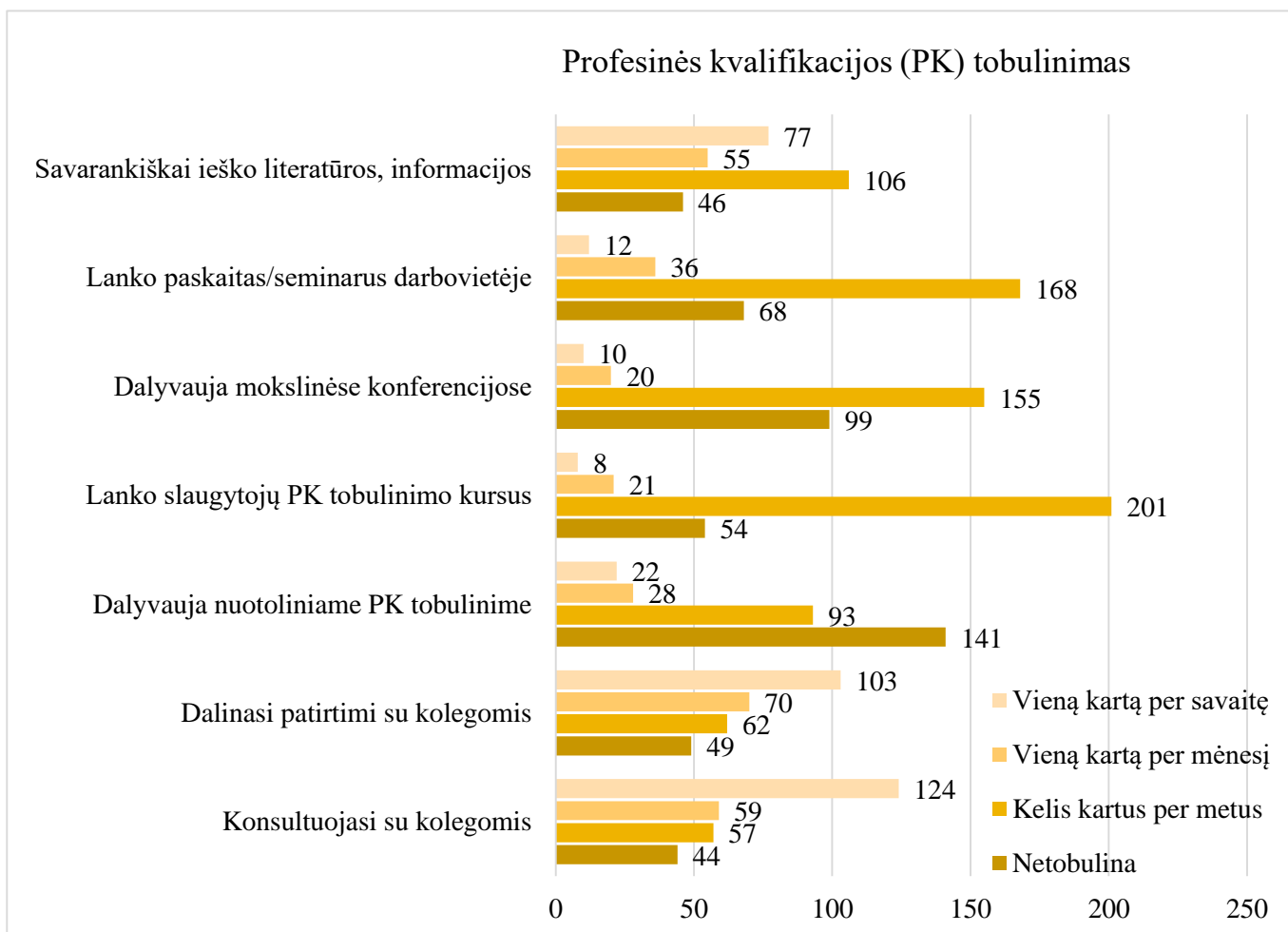
8 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimą (N = 295)

Aiškinantis, dėl kokių priežasčių respondentai nedalyvauja ar dalyvauja mažiau nei norėtų slaugytojų kvalifikacijos kėlimo kursuose, buvo gauti 9 paveiksle pateikti rezultatai. Pasirodo, labiausiai specialistus sulaiko tai, kad jiems patiems už tobulinimosi kursus reikia susimokėti iš savo atlyginimo (63,7 proc.) ir vis dėlto dėl didelio darbo krūvio jiems tiesiog nelieka laiko tobulintis 138 (46,8 proc.).



9 pav. Priežasčių, dėl kurių nedalyvauja ar dalyvauja mažiau nei norėtų slaugytojų kvalifikacijos kėlimo kursuose, pasirinkimas (N = 295)

Tyrimo metu siekiama nustatyti, ar yra ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo pobūdžio ir tokio pobūdžio pasirinkimo dažnumo. Respondentams buvo pateikti 7 dažniausiai pasitaikantys kvalifikacijos tobulinimo būdai ir klausama, kaip dažnai jie šiuo būdu naudojasi, tobulinant savo kvalifikaciją. Detalus tiriamųjų pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimo būdo pasirinkimo dažnumą pavaizduotas 10 paveiksle. Pateikti duomenys rodo, kad dažniausiai tyrime dalyvavęs slaugos personalas renkasi *Pasikonsultuoti su kolega*. Rečiausiai respondentai *Dalyvauja nuotoliniame profesinės kvalifikacijos tobulinime*.



10 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimo būdus (N = 284)

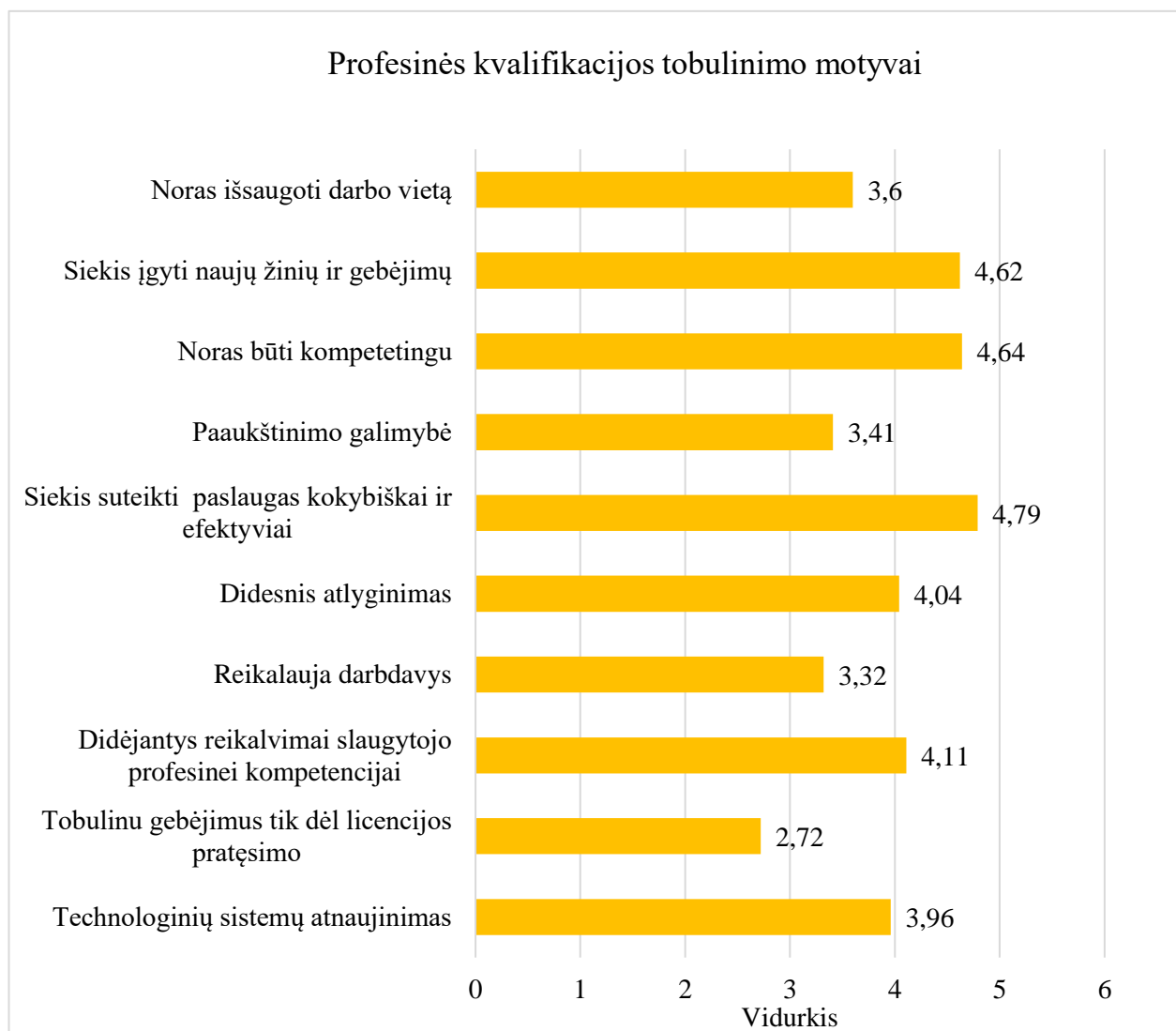
Toliau analizuojant rezultatus, buvo skaičiuojamos sąsajos tarp *Bendro pasitenkinimo darbu* ir *Profesinės kvalifikacijos tobulinimo būdų*. 10 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad penki būdai iš septynių statistiškai reikšmingai koreliuoja su bendru pasitenkinimu darbu. Profesijos tobulinimo būdai, tokie kaip *Savarankiškai ieško literatūros, informacijos*; *Dalinasi patirtimi su kolegomis*; *Konsultuojasi su kolegomis su bendru pasitenkinimu darbu* koreliuoja neigiamai, tai reiškia, kad kuo darbuotojų pasitenkinimas darbu aukštesnis, tuo jie labiau linkę žymėti žemesnį pasirinkimo variantą profesinės kvalifikacijos tobulinimo subskalėje, kas reiškia dažnesnį atitinkamo kvalifikacijos tobulinimo būdo pasirinkimą. Ir atvirkščiai, kuo slaugytojai rečiau savarankiškai ieško įvairios informacijos internete, kuo mažiau konsultuojasi ir dalinasi patirtimi su kolegomis, tuo jie jaučia mažesnį pasitenkinimą darbu. Subskalės: *Dalyvauja mokslinėse konferencijose*; *Lanko slaugytojų PK tobulinimo kursus* koreliuoja teigiamai su *Bendru pasitenkinimu darbu*, tai reiškia, kad kuo slaugos specialistai dažniau naudojami pastaraisiais tobulinimosi būdais, tuo mažesnį pasitenkinimą darbu jie jaučia.

10 lentelė. *Skirtingų kvalifikacijos tobulinimo būdų pasirinkimo dažnumo ryšiai su bendru pasitenkinimu darbu (N = 284)*

Būdai	Bendras pasitenkinimas darbu	
	<i>rs</i>	<i>p</i>
1. Savarankiškai ieško literatūros, informacijos	-0,24	<b>&lt;0,001*</b>
2. Lanko paskaitas/seminarus darbovietėje	0,02	0,757
3. Dalyvauja mokslinėse konferencijose	0,15	<b>0,014*</b>
4. Lanko slaugytojų PK tobulinimo kursus	0,13	<b>0,025*</b>
5. Dalyvauja nuotoliniame PK tobulinime	0,11	0,069
6. Dalinasi patirtimi su kolegomis	-0,16	<b>0,009*</b>
7. Konsultuojasi su kolegomis	-0,15	<b>0,011*</b>

*Pastaba:* *rs* – Spearman koreliacijos koeficientas. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu. \*  $p < 0,05$

Šiame tyrime taip pat siekta išsiaiškinti ar yra ryšys tarp slaugytojų suvokto *Pasitenkinimo darbu* ir *Profesinės kvalifikacijos tobulinimo motyvų*. Tyrimo dalyviams buvo pateikti 10 pagrindinių motyvų ir klausama, ar paminėtasis motyvas skatina tobulinti savo kvalifikaciją. Detalus tiriamųjų motyvų vertinimas pavaizduotas 11 paveiksle.



11 pav. Profesinės kvalifikacijos tobulinimo motyvų vertinimas (N = 284)

11 paveiksle pateikta informacija rodo, kad tyrime dalyvavusius slaugytojus tobulinti savo kvalifikaciją skatina įvairūs motyvai: aukščiau nei vidutiniškai ( $M > 3,0$ ) darbuotojai įvertino 9 motyvus iš 10. Didžiausias ir dažniausiai minimas motyvatorius yra *Siekis suteikti pacientams paslaugas kokybiškai ir efektyviai* ( $M = 4,79$ ), taip pat slaugos personalui labai svarbu *Būti kompetentingais* ( $M = 4,64$ ) bei *Siekti įgyti naujų žinių ir gebėjimų* ( $M = 4,62$ ). Pastebima ir tai, kad slaugytojus skatina kelti kvalifikaciją ne visi tyrime išvardinti motyvai – savo *Gebėjimų tobulinimas tik dėl licencijos pratęsimo* yra visiškai neaktualus ( $M = 2,72$ ).

Toliau analizuojant rezultatus, buvo skaičiuojamos Spearman koreliacijos tarp *Bendro pasitenkinimo darbu* ir *Profesinės kvalifikacijos tobulinimo motyvų*. 11 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad 4 motyvai iš dešimties statistiškai reikšmingai koreliuoja su *Bendru pasitenkinimu darbu*. Pastebėta, kad tie specialistai, kurie tobulina savo kvalifikaciją, nes *Siekia įgyti naujų žinių ir gebėjimų*, *Nori būti kompetentingais* bei *Siekia suteikti pacientams paslaugas kokybiškai ir*

*efektyviai*, jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Kita vertus, tyrimas rodo, kad slaugytojai, kurie *Linę kelti savo kompetencijas tik dėl licencijos pratęsimu*, jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu.

11 lentelė. *Skirtingų motyvų vertinimo ryšiai su bendru pasitenkinimu darbu (N = 284)*

Motyvai	Bendras pasitenkinimas darbu	
	<i>rs</i>	<i>p</i>
1. Noras išsaugoti savo darbo vietą	0,07	0,222
2. Siekis įgyti naujų žinių ir gebėjimų	0,29	<b>&lt;0,001*</b>
3. Noras būti kompetentingu	0,19	<b>0,002*</b>
4. Paaukštinimo galimybė	0,11	0,060
5. Siekis suteikti paslaugas kokybiškai ir efektyviai	0,19	<b>0,002*</b>
6. Didesnis atlyginimas	-0,04	0,547
7. Reikalauja darbdavys	0,04	0,515
8. Didėjantys reikalavimai slaugytojo profesinei kompetencijai	-0,02	0,741
9. Tobulinu gebėjimus tik dėl licencijos pratęsimu	-0,22	<b>&lt;0,001*</b>
10. Technologinių sistemų atsinaujinimas	0,05	0,377

*Pastaba:* *rs* – Spearman koreliacijos koeficientas. Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu. \*  $p < 0,05$

### 2.3. Rezultatų aptarimas

Rezultatų analizė pradėta tiriant Klaipėdos miesto ligoninėse dirbančių slaugytojų pasitenkinimą darbu. Tyrimo dalyviai *Pasitenkinimo darbu* klausimyno subskales įvertino labai įvairiai, tačiau tyrimas parodė, jog slaugytojos labiausiai pasitenkinusios yra darbo pobūdžiu, bendradarbiais, vadovavimu bei ryšiais darbe. Įdomu pastebėti tai, kad būtent tos pačios keturios subskalės taip pat buvo palankiausiai įvertintos V. Ožeraitienės ir kt., 2014 metais atliktame tyrime. Galima daryti prielaidą, jog darbo pobūdžiu slaugytojos patenkintos, kadangi dirba mėgstamą darbą, kuriam ruošėsi keletą metų studijuojant. Vadovavimas ir ryšiai darbe taip pat įvertinti palankiausiai, kas rodo, jog yra rūpinamasi darbuotojų gerove darbe, išaiškinamos darbo užduotys, informacija, susijusi su darbu, perduodama efektyviai. Darbuotojai palankiai vertina savo tiesioginį vadovą bei bendradarbius, kas reiškia, jog darbe vyrauja maloni, gerai nuteikianti atmosfera. Mažiausiai pasitenkinimo kelianti buvo darbo užmokesčio subskalė. Per mažas darbo užmokestis, kaip nepasitenkinimą keliantis veiksnys, pastebėtas ir kituose atliktuose tyrimuose. V. Mikužienė (2018) atliktame tyrime nurodo, jog 92,7 proc. slaugytojų darbas yra pragyvenimo šaltinis ir 94,2 proc. slaugytojų nurodė, kad darbe nepasitenkinimą kelia neadekvatus darbo užmokestis. Be

to, darbo užmokestis yra vienas iš svarbiausių slaugytojų darbo motyvų (Gerikienė, 2007). Darbo užmokestis – tai finansinis šaltinis, nuo kurio priklauso kitų poreikių patenkinimo lygmuo. Remiantis A. Maslow poreikių piramide, būtų galima kelti prielaidą, jog darbuotojams vertinant šią pasitenkinimo darbu subskalę palankiau, nuo kurios priklauso fiziologinių poreikių patenkinimo lygmuo, palankiau būtų vertinamos ir kitos subskalės, kur randami aukštesni poreikiai, kaip paaukštinimo galimybės, privilegijos, lengvatos ar pripažinimas.

Šiuo tyrimu nenustatyti statistiškai reikšmingi pasitenkinimo darbu rodikliai tarp skirtingo amžiaus slaugytojų bei skirtingą darbo stažą turinčių slaugytojų ir tai paneigia antrą darbe išsikeltą hipotezę, jog vyresnio amžiaus slaugytojos jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, nei jaunesnio amžiaus slaugytojos. V. Gerikienė (2007) Lietuvoje atliko bendruomenės slaugytojų pasitenkinimo darbu tyrimą, kuriame nustatė statistiškai reikšmingas sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir slaugytojų amžiaus. V. Gerikienės, atliktu tyrimu nustatyta, jog vyresnio amžiaus slaugytojos yra labiau pasitenkinusios darbu. Tarp šio darbo tyrimo ir V. Gerikienės atlikto tyrimo yra 15 metų skirtumas, todėl galima kelti prielaidą, jog modernėjant technologijoms, darbuotojai yra priversti prisitaikyti, todėl mažiau jaučiamas darbuotojų amžiaus skirtumas, kadangi visi dirba vienodomis sąlygomis. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, jog V. Gerikienės tyrimas atliktas visos Lietuvos mastu, o šio darbo tyrimas organizuotas ir vykdytas tik Klaipėdos mieste.

Toliau analizuojant slaugytojų pasitenkinimą darbu su slaugytojų demografinėmis charakteristikomis, rezultatai parodė, jog ištekėjusios slaugytojos savo darbe yra labiausiai pasitenkinusios darbo užmokesčiu bei pripažinimu. Galima galvoti, jog ištekėjusios slaugytojos labiau pasitenkinusios darbo užmokesčiu, nes jų materialinė šeimos gerovė nepriklauso tik nuo jų gaunamo atlyginimo. Išsiskyrusios slaugytojos labiausiai pasitenkinusios darbo organizavimu, o labiausiai jų netenkina darbo užmokestis. Taip pat tyrime nustatyta, jog netekėjusių slaugytojų labiausiai netenkina pripažinimas (įvertinimas), taip pat jos prasčiausiai vertina ir bendrą pasitenkinimą darbu, o našlių labiausiai netenkina darbo organizavimas jų darbovietėse. V. Gerikienės (2007) atliktame tyrime analizuojant slaugytojų pasitenkinimą darbu pagal šeimines padėtis, nebuvo nustatyti reikšmingi skirtumai. Tačiau V. Ožeraitienės ir kt., 2014 metais atliktame tyrime nustatyta, kad bendras pasitenkinimas darbu buvo didesnis tarp išsiskyrusių ir našlių, taip pat jos labiau patenkintos ir atlyginimu bei bendradarbiais, o vadovavimu ir darbo pobūdžiu – gyvenančios partnerystėje. Lyginant šiuos tyrimus gaunami visiškai skirtingi rezultatai, todėl keliama prielaida, kad ne šeimines padėtis lemia pasitenkinimo darbu skirtumus.

Statistiškai reikšmingi skirtumai nustatyti ir analizuojant pasitenkinimą darbu, kai lyginamos skirtingose Klaipėdos miesto ligoninėse dirbančios slaugytojos. Klaipėdos vaikų ligoninės slaugytojos yra labiau patenkintos darbo užmokesčiu, paaukštinimo galimybėmis bei

bendradarbiais nei kitose dvejuose Klaipėdos miesto ligoninėse dirbančios slaugytojos. Klaipėdos vaikų ligoninė šiame tyrime buvo pati mažiausia įstaiga darbuotojų skaičiumi, kitų dviejų ligoninių atžvilgiu, todėl manytina, jog mažesniame kolektyve susiformuoja glaudesni socialiniai ryšiai tarp bendradarbių. Įdomu pastebėti tai, kad palyginus trijų tiriamų ligoninių slaugytojų vidutinį darbo užmokestį, būtent Klaipėdos vaikų ligoninėje jis buvo mažiausias, nors darbuotojai šią pasitenkinimo darbu subskalę įvertino palankiau nei kitos ligoninės. Galima manyti, kad palanki darbo aplinka, draugiški santykiai su bendradarbiais suponuoja palankesnę darbo užmokesčio subskalės vertinimą, kadangi tai nėra pirmąją vertybę jų darbe. Klaipėdos jūrininkų ligoninės slaugytojos labiausiai patenkintos darbo organizavimu. Svarbu paminėti, jog būtent Klaipėdos jūrininkų ligoninės vadovas turi ilgiausią vadovavimo patirtį, ir ligoninei vadovauja nuo 1992 metų.

Atliekant tyrimą buvo siekiama nustatyti, ar yra ryšys tarp slaugytojų pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo. Tyrimas parodė, jog iš 295 slaugytojų net 284 tobulina profesinę kvalifikaciją. Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis, iš dalies patvirtinama pirmoji hipotezė, kad slaugytojos, kurios nuolat ugdo profesionalumą yra labiau pasitenkinusios darbu. Tyrimu nustatyta, kad slaugytojos, kurios kelia profesines kompetencijas, žymiai palankiau vertina darbo pobūdžio subskalę, kas reiškia, jog joms patinka tai, kuo užsiima darbe, didžiuojasi savo darbu, bei darbas joms yra malonus. Tačiau šiuos rezultatus reiktų vertinti atsargiai, nes grupių dydžiai, kurie tobulina ir netobulina profesinę kvalifikaciją, žymiai skiriasi viena nuo kitos. Taip pat atliktas tyrimas atskleidė sąsajas tarp bendro slaugytojų pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo. Penki iš septynių nurodytų kvalifikacijos kėlimo būdų statistiškai reikšmingai koreliuoja su bendru pasitenkinimu darbu. Kuo dažniau slaugytojos užsiima savarankišku informacijos ieškojimu, patirties dalinimusi bei konsultavimusi su kolegomis, tuo didesnę pasitenkinimą darbu jos jaučia. Tačiau kuo dažniau slaugos specialistai dalyvauja mokslinėse konferencijose ar profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursuose, tuo mažesnę pasitenkinimą darbu jie jaučia. Dažniausias profesionalumo ugdymo būdas – mokymasis iš patirties – minimas ir Inge A. Pool (2016) atliktame tyrime kaip vienas iš dažniausių. Manytina, kad neįpareigojantis ir savarankiškas profesionalumo ugdymas suteikia didesnę laisvę slaugytojams, kas ir lemia didesnę pasitenkinimą darbu. Tuo tarpu dalyvavimą mokslinėse konferencijose ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursuose specialistai gali vertinti kaip būtinybę, dėl ko gali sumažėti jų motyvacija rinktis, sisteminti bei panaudoti informaciją, gautą minėtojo pobūdžio mokymuose. Taip pat tiriamųjų pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimo būdus parodė, jog slaugytojos dažniausiai renkasi pasikonsultuoti su kolega, o rečiausiai dalyvauja nuotoliniame profesinės kvalifikacijos tobulinime. Galima kelti prielaidą, kad dažniausias profesionalumo ugdymo būdas – konsultacija su kolega – pasirinktas, nes jis yra lengviausiai prieinamas bei mažiausiai finansinių sąnaudų reikalaujantis, kai tuo tarpu rečiausiai pasirinktas būdas reikalauja ir techninių priemonių pasiruošimo, ir užima daugiau laiko.

Taip pat šiuos gautus tyrimo rezultatus galima sieti su paskutiniu tyrimo klausimu, kuriuo siekta nustatyti, kodėl slaugytojai nedalyvauja, ar dalyvauja mažiau nei norėtų kvalifikacijos kėlimo kursuose. Gauti rezultatai parodė, kad dažniausias iš pasirenkamų variantų buvo, jog už kursus reikia mokėti iš savo atlyginimo bei dėl didelio darbo krūvio nelieka laiko. Panašūs rezultatai gauti ir Horn et al. (2019) atliktame tyrime, kuriame išskiriamos dvi pagrindinės kliūtys profesionalumo ugdymui – tai įsipareigojimai šeimai bei finansai. Papildomų finansų ar laiko nereikalauja dažniausiai pasirinktas profesionalumo ugdymo būdas – konsultacija su kolega.

Atliktas tyrimas parodė, jog slaugytojų didžiausias motyvas užsiimti profesionalumo ugdymu yra siekis suteikti pacientams paslaugas kokybiškai ir efektyviai, taip pat joms svarbu įgyti naujų žinių ir gebėjimų bei būti kompetentingoms. Analizuojant gautus tyrimo duomenis pastebėta, jog bendrosios praktikos slaugytojos, kurios tobulina savo kvalifikaciją dėl siekio įgyti naujų žinių ir gebėjimų, noro būti kompetentingomis bei siekio suteikti pacientams paslaugas kokybiškai ir efektyviai, jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. O tie slaugos specialistai, kurie linkę kelti kvalifikaciją tik dėl licencijos pratęsimo, jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu. Šie rezultatai palyginti su V. Gerikienės (2007) atliktu tyrimu, ir pastebėta, jog bėgant laikui, kvalifikacijos kėlimo motyvas išliko tas pats – siekis įgyti naujų žinių. Labai panašūs rezultatai gauti ir kituose tyrimuose, kuriuose siekta nustatyti, kokie motyvai skatina slaugytojas kelti kvalifikaciją. Dažniausiai slaugytojų pasirenkami motyvai profesiniame tobulėjime yra didinti žinių bazę, kompetencijas, gerinti pacientų priežiūrą bei didinti asmeninį pasitenkinimą (Horn et al., 2019, Pool et al., 2016).

Apibendrinant galima teigti, kad Klaipėdos miesto ligoninių slaugytojos yra patenkintos savo pasirinkta profesija, teigiamai vertina kolektyvą, kuriame dirba bei savo tiesioginį vadovą, o taip pat teigiamai atsiliepia ir apie komunikavimą darbe. Tačiau teigiamiau nei vidutiniškai įvertintos yra tik 5 iš 10 subskalių, kas reiškia, jog slaugytojos savo darbu yra patenkintos vidutiniškai. Analizuojant sąsajas tarp pasitenkinimo darbu ir profesionalumo ugdymo, nustatyta, kad slaugytojos, kurios dažniau kelia profesines kompetencijas yra labiau pasitenkinusios darbu, bet slaugytojų dalis, kuri tyrime nurodė, kad profesinių kompetencijų nekelia, yra labai maža, todėl gautus rezultatus reikia vertinti atsargiai. Taip pat nustatyta, kad savarankiškas, laisvas, neįpareigojantis profesionalumo ugdymas yra pozityviau vertinamas ir keliantis didesnę pasitenkinimą darbu nei dalyvavimas konferencijose ar kursuose.

## IŠVADOS

1. Pirmoji darbe kelta hipotezė pasitvirtina iš dalies. Slaugytojos, kurios ugdo profesines kompetencijas, palankiau vertina darbo pobūdžio subskalę, t. y. slaugytojoms patinka tai, kuo užsiima darbe, jos didžiuojasi savo darbu bei darbas joms yra malonus.

2. Antroji darbo hipotezė nepasitvirtino. Skirtingo amžiaus slaugos specialistai, panašiai vertina skirtingas pasitenkinimo darbu subskales.

5. Visų amžiaus grupių ir skirtingą darbo stažą turintys atstovai panašiai vertina pasitenkinimą darbu. Ištekėjusios slaugytojos labiausiai pasitenkinusios yra darbo užmokesčiu ir pripažinimu (įvertinimu), o išsiskyrusias slaugytojas labiausiai tenkina darbo organizavimas jų darbovietėje. Išsiskyrusių slaugytojų labiausiai netenkina darbo užmokestis, netekėjusių – pripažinimas (įvertinimas), o našlių – darbo organizavimas.

3. Slaugytojai jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, kai tobulina profesinę kvalifikaciją dėl siekio įgyti naujų žinių ir gebėjimų, noro būti kompetentingais bei siekio suteikti pacientams paslaugas kokybiškai ir efektyviai. Slaugos specialistai, kurie tobulinasi tik dėl licencijos pratęsimo – jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu.

4. Slaugytojos labiausiai patenkintos savo darbe yra darbo pobūdžiu, bendradarbiais bei vadovavimu. Prasčiausiai įvertintos 5 pasitenkinimo darbu subskalės: darbo užmokestis, paaukštinimas, privilegijos, pripažinimas, darbo organizavimas.

6. Didžioji dalis respondentų (96 proc.) tobulina savo profesinę kvalifikaciją. Slaugytojos jaučia didesnę pasitenkinimą darbu, kai tobulinasi tokiais būdais kaip: savarankišku informacijos ieškojimu, patirties dalinimusi bei konsultavimusi su kolegomis. O mažesnę pasitenkinimą darbu jaučia kai, dalyvauja mokslinėse konferencijose ar profesinės kvalifikacijos tobulinimo kursuose.

## REKOMENDACIJOS

Įvertinus atlikto tyrimo rezultatus apie slaugytojų pasitenkinimą darbu, sveikatos priežiūros įstaigoms rekomenduojama peržiūrėti ir gerinti šias sritis:

1. Darbo užmokestis:
  - 1.1 Siekti palaipsniui didinti slaugytojų darbo užmokestį. Sudarant metinį biudžetą, nusimatyti didesnę dalį, skirtą atlyginimų didinimui.
  - 1.2 Sudaryti aiškų ir skaidrų premijų, priemonių bei priedų skyrimo planą, tvarką.
2. Paaukštinimo galimybės:
  - 2.1 Atsiradus laisvai darbo vietai sveikatos priežiūros įstaigoje, pirmiausia apie ją pranešti savo darbuotojams.
  - 2.2 Ketinantiems keisti darbą slaugytojams, tiesioginiai vadovai gali parašyti rekomendacinį laišką ar atsiliepimą apie darbuotoją.
3. Privilegijos, lengvatos:
  - 3.1 Darbo grafikus sudaryti atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus, esant būtinybei suteikti darbuotojui reikalingą laisvą dieną.
  - 3.2 Rengti skyriaus darbuotojus suburiančią veiklą ne darbo metu, siekiant vieningos komandos kūrimo bei konfliktų mažinimo.
4. Pripažinimas (įvertinimas):
  - 4.1 Pagirti darbuotojus per susirinkimus už gerai atliktą darbą žodžiu ar padėkos raštu.
  - 4.2 Pilnai ar dalinai finansuoti įsigyjant slaugos personalui reikalingą kokybišką darbo aprangą.
5. Darbo organizavimas:
  - 5.1 Numatyti ir sudaryti konkretų pertraukų grafiką darbo metu.
  - 5.2 Supaprastinti taisykles ir procedūras, atliekant kanceliarinį darbą.

Siekiant didesnio slaugos personalo įsitraukimo į profesionalumo ugdymą, sveikatos priežiūros įstaiga šį aspektą turėtų nusimatyti kaip vidinį organizacijos tikslą. Darbo vietoje galėtų būti platinami Lietuvos medicinos periodiniai leidiniai, skelbimai, skrajutės apie vykstančius kursus, seminarus, paskaitas slaugos personalui. Įstaigos vadovybė galėtų atlikti personalo apklausą, apie dominančias temas ir tų temų paskaitas, seminarus surengti darbo vietoje. Tačiau svarbiausia, jog įstaiga sudarytų galimybę slaugos personalui darbo ar pertraukų metu dalyvauti rengiamose kvalifikacijos kėlimo veiklose, o taip pat ir skirtų lėšų pilnai ar dalinai finansuojant personalo profesionalumo ugdymą.

## LITERATŪRA

1. Abdullah M. Al Juhani, Nahla A. Kishk, 2006, „Job Satisfaction Among Primary Health Care Physicians and Nurses in Al-Madinah Al-Munawwara“, The Journal of the Egyptian Public Health Association, vol. 81, No. 3. Prieiga per internetą: <http://repository.taibahu.edu.sa/bitstream/handle/123456789/17571/Job%20Satisfaction%20Among%20Primary%20Health%20Care.pdf?sequence=1> [žiūrėta 2019-04-02]
2. Alshmemri M., Shakwan-Akl L., Maude P., 2017, „Herzberg’s Two-Factor theory“, Life science journal, No. 14(5). Prieiga per internetą: [http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03\\_32120lsj140517\\_12\\_16.pdf](http://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120lsj140517_12_16.pdf) [žiūrėta 2019-04-02]
3. Balci A., Akar F., Ozturk I., 2019, „Exploring the Meaningful Work Level of Academics in terms of Different Variables“, Educational Administration: theory and practice, Volume 25, Issue 2. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3672/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=94a84fb4-dba0-4804-84f0-407a3e251f45%40sessionmgr4006> [žiūrėta 2019-04-02]
4. Bashevis Y., Weidenseld Y., 2013, „Professional development: perspectives, strategies and practices“, Nova publishers, New York. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNTQ4OTQ2X19BTg2?sid=fb0fd158-e432-4b86-9d1d-5119ddc4e0d6@pdc-v-sessmgr04&vid=3&format=EB&rid=1>
5. Berings M. G. M. C., Gelissen J. P. T. M., Poell R. F., 2008, „On-the-job learning in the nursing profession: developing and validating a classification of learning activities and learning themes“, Tilburg University, The Netherlands, Personnel Review 37 (4). Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/238325212\\_On-the-job\\_learning\\_in\\_the\\_nursing\\_profession\\_Developing\\_and\\_validating\\_a\\_classification\\_of\\_learning\\_activities\\_and\\_learning\\_themes](https://www.researchgate.net/publication/238325212_On-the-job_learning_in_the_nursing_profession_Developing_and_validating_a_classification_of_learning_activities_and_learning_themes) [žiūrėta 2020-02-11]
6. Brekelmans G., Maassen S., Poell F. R., Weststrate J., Geurdes Ed., 2016, „Factors influencing nurse participation in continuing Professional development activities: Survey results from the Netherlands“, Nurse Education Today, No. 40. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691716000551> [žiūrėta 2019-04-01]
7. Bruce K., Ahmed A. D., 2014, „Conceptions of Professionalism : Meaningful Standards in Financial Planning“, Gower Publishing. Prieiga per internetą: <https://www.taylorfrancis.com/books/9781315573281> [žiūrėta 2020-02-11]

8. Česnulevičienė, B., Lakis, J. (2002). Valstybės tarnautojų mokymas: nuo strategijos prie praktikos. Viešoji politika ir administravimas. Prieiga per internetą: [https://www.mruni.eu/upload/iblock/06a/11\\_b.cesnuleviciene%20ir%20kt..pdf](https://www.mruni.eu/upload/iblock/06a/11_b.cesnuleviciene%20ir%20kt..pdf) [žiūrėta 2020-02-11]
9. European pact for mental health and well-being, 2008, EU high-level conference. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/pact\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf) [žiūrėta 2019-04-01]
10. Gerikienė V., 2007, „Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu pirminės sveikatos priežiūros reformos sąlygomis“, Daktaro disertacija, Kaunas
11. Gerikienė V., Petrauskienė J., 2009, „Profesinio pasitenkinimo veiksniai ir jų grįžtamasis ryšys su bendruomenės slaugytojų pasitenkinimu darbu“, Medicinos teorija ir praktika, T. 15 (Nr. 4). Prieiga per internetą: [http://www.mtp.lt/files/MEDICINA-2009-4\\_399-405.pdf](http://www.mtp.lt/files/MEDICINA-2009-4_399-405.pdf) [žiūrėta 2019-04-02]
12. Gerikienė V., 2011, „Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu profesinę veiklą veikiančių veiksnių kontekste“, Medicinos teorija ir praktika, T. 17 (Nr. 2). Prieiga per internetą: [http://www.mtp.lt/files/MEDICINA\\_TP-2011-Nr.2\\_175-180.pdf](http://www.mtp.lt/files/MEDICINA_TP-2011-Nr.2_175-180.pdf) [žiūrėta 2019-04-17]
13. Gould D., Drey N., Jane Berridge E., 2007, „Nurses‘ experiences of continuing professional development“, Nurse education today, Nr. 27. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691706001511> [žiūrėta 2019-04-08]
14. Gražytė-Miliukienė G., Prakapienė D., 2012, „Karininkų profesionalumo ugdymas: problemos ir tobulinimo galimybės“, Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 4 (28). Prieiga per internetą: <https://vb.lka.lt/object/elaba:6177185/6177185.pdf> [žiūrėta 2020-02-11]
15. Gudelienė-Gudelevičienė L., 2010, SDTS centro veikla. Slauga. Mokslas ir praktika, Nr. 7/8. Prieiga per internetą: <http://libis.lmb.lt/showRecordDetails.do?recordNum=10&biId=145957&catalog=false&resId=&previewUrl=undefined&epaveldas=f> [žiūrėta 2020-02-11]
16. Gui L., Barriball K. L., While A. E., 2009, „Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part I: Measurement, levels and components“, Nurse education today, No. 29. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=4&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v->

[sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=40629518&db=eue](https://www.researchgate.net/publication/354062951)

[žiūrėta 2020-02-11]

17. Gustainienė L., Pranckevičienė A., 2010, „Kokie veiksniai skatina darbuotojų gerovę ir palankią darbo aplinką?“, Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris, Nr. 7.
18. Hariyati S. T., Igarashi K., Fujinami Y., Susilaningih S. F., 2017, „Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia“, International Journal of Caring Sciences, vol. 10, Issue 3. Prieiga per internetą:  
<[http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42\\_hariyati\\_original\\_10\\_3.pdf](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42_hariyati_original_10_3.pdf)>  
[žiūrėta 2019-04-01]
19. Horn K., Pilkington L., Hooten Ph., 2019, „Pediatric staff nurses' conceptualizations of Professional development“, Journal of pediatric nursing, Nr. 45. Prieiga internete:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0882596318301970> [žiūrėti 2019-04-08]
20. Huang Wen-Rou, 2019, „Job training satisfaction, Job satisfaction, and job performance“, Department of Business Administration. Prieiga per internetą:  
<https://www.intechopen.com/online-first/job-training-satisfaction-job-satisfaction-and-job-performance> [žiūrėta 2020-02-11]
21. Jatkauskienė B. 2013, „Andragogų profesionalizacijos sistemos profesionali raiška“, Monografija, Klaipėda, KU leidykla.
22. Kaliatkaitė J., Bulotaitė L., 2014, „Gerovės samprata sveikatos moksluose ir psichologijoje: tyrimai, problemos, galimybės“, Visuomenės sveikata, Nr. 1 (64).
23. Kalisch B., Hee Lee K., 2014, „Staffing and job satisfaction: nurses and nursing assistants“, Journal of nursing management, No. 22. Prieiga internete:  
[https://www.researchgate.net/profile/Beatrice\\_Kalisch/publication/262189464\\_Staffing\\_and\\_job\\_satisfaction\\_Nurses\\_and\\_nursing\\_assistants/links/5b89ebd0a6fdcc5f8b75c3df/Staffing-and-job-satisfaction-Nurses-and-nursing-assistants.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Beatrice_Kalisch/publication/262189464_Staffing_and_job_satisfaction_Nurses_and_nursing_assistants/links/5b89ebd0a6fdcc5f8b75c3df/Staffing-and-job-satisfaction-Nurses-and-nursing-assistants.pdf?origin=publication_detail), [žiūrėta 2019-04-08]
24. Kareckaitė D., 2006, „Darbuotojų motyvavimo pasireiškimas vadybos raidoje“, VU Kauno humanitarinis fakultetas. Prieiga per internetą:  
[http://www.elibrary.lt/resursai/Mokslai/Kolegijos/Kolpingo\\_kolegija/konferencija2006/12.pdf](http://www.elibrary.lt/resursai/Mokslai/Kolegijos/Kolpingo_kolegija/konferencija2006/12.pdf) [žiūrėta 2020-02-11]
25. Kumpikaitė V., Sakalas A., 2003, „Personalo ugdymo vieta XXI amžiaus organizacijoje“, Tiltai, Nr. 13.

26. Kuokkanen L., Leino-Kilpi H., Numminen O., Isoaho H., Flinkman M., Meretoja R., 2016, „Newly graduated nurses’ empowerment regarding professional competence and other work-related factors“, BMC nursing, Vol. 15. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=7&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=114022722&db=a9h> [žiūrėta 2020-02-11]
27. Kvist T., Mantynen R., Partanen P., Turunen H., Miettinen M., Vehvilainen-Julkunen K., 2012 „The job satisfaction of Finnish nursing staff: the development of a job satisfaction scale and survey results“, Nursing research and practice, Vol. 2012. Prieiga per internetą: <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2012/210509/> [žiūrėta 2019-04-02]
28. Le Boterf, G., 2010, „Dar kartą apie kompetenciją. 15 pasiūlymų įprastoms idėjoms išplėtoti“, Klaipėda, KU leidykla.
29. Lindner R. J., 1998, „Understanding employee motivation“, Extension Journal, Vol. 36, Nr. 3. Prieiga internete: <https://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php> [žiūrėta 2020-02-03]
30. LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas, 2002, „Dėl sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų profesinės kvalifikacijos tobulinimo ir jo finansavimo tvarkos“, Nr. V-1260.
31. LR Sveikatos apsaugos ministro įsakymas, 2009, „Dėl slaugos praktikos licencijavimo taisyklių patvirtinimo“, Nr. V-1088.
32. LR Sveikatos apsaugos ministerija, 2020, „Slauga“. Prieiga internete: [www.sam.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/asmens-sveikatos-prieziura/slauga-asmens-sveikatos-prieziura](http://www.sam.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/asmens-sveikatos-prieziura/slauga-asmens-sveikatos-prieziura) [žiūrėta 2020-03-27]
33. Mackevičius J., Subačienė R., 2008, „Darbuotojų profesinio ugdymo sąnaudos ir jų valdymas“, Informacijos mokslai, Vilniaus universiteto leidykla, Vol. 2. Prieiga per internetą: <https://www.cceeol.com/search/article-detail?id=170334> [žiūrėta 2020-02-11]
34. Madan D., 2020, „The importance of continuing Professional development“, Australian Nursing & Midwifery Journal, Volume 26, Nr. 9. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=10&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=140505060&db=f5h> [žiūrėta 2020-02-11]
35. Manley K., Martin A., Jackson C., Wright T., 2018, „A realist synthesis of effective continuing professional development (CPD): A case study of healthcare practitioners’ CPD“, Nurse Education Today, Vol. 69. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=12&sid=df72ef64-3cb9-45ee->

[a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-](#)

[sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=131183418&db=eue](#)

[žiūrėta 2020-02-11]

36. Mažonienė A., Žydžiūnaitė V., 2009, „Slaugos specialistų kompetencijų tobulinimo strategija socialinės partnerystės kontekste“, Vadyba [Journal of Management], Vol. 14, No. 1. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367170258246/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [žiūrėta 2020-02-11]
37. Mikužienė V., 2018, „Slaugytojų, dirbančių stacionare, darbo motyvacija“, Slauga, mokslas ir praktika, Nr. 2 (254). Prieiga per internetą [http://www.sskc.lt/uploads/Leidiniai/Spaudai\\_vasaris\\_Slauga.pdf](http://www.sskc.lt/uploads/Leidiniai/Spaudai_vasaris_Slauga.pdf) [žiūrėta 2020-04-14]
38. Mockienė V., Drungilienė D., Martinkėnas A., 2014, „Mokslo tiriamųjų darbų rengimo metodologija slaugos bakalauro ir magistro programų studentams“, Mokomoji knyga, Klaipėda.
39. Murray A., 2010, „Empowering teachers through Professional development“, Senegal, English teaching forum, Vol. 48, Nr. 1. Prieiga per internetą: <https://eric.ed.gov/?id=EJ914883> [žiūrėta 2020-02-11]
40. Ožeraitienė V., Gaigalienė V., Arnatkevič J., 2014, „Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas“, Medicinos teorija ir praktika, T. 20 (Nr. 4). Prieiga internete: [https://www.researchgate.net/profile/Violeta\\_Ozeraitiene/publication/285925965\\_PROFESINES\\_VEIKLOS\\_VIDINES\\_MOTYVACIJOS\\_IR\\_PASITENKINIMO\\_DARBU\\_CHARACTERISTIKU\\_TYRIMAS/links/57d8149708ae601b39af945a/PROFESINES-VEIKLOS-VIDINES-MOTYVACIJOS-IR-PASITENKINIMO-DARBU-CHARAKTERISTIKU-TYRIMAS.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Violeta_Ozeraitiene/publication/285925965_PROFESINES_VEIKLOS_VIDINES_MOTYVACIJOS_IR_PASITENKINIMO_DARBU_CHARACTERISTIKU_TYRIMAS/links/57d8149708ae601b39af945a/PROFESINES-VEIKLOS-VIDINES-MOTYVACIJOS-IR-PASITENKINIMO-DARBU-CHARAKTERISTIKU-TYRIMAS.pdf) [žiūrėta 2019-04-17]
41. Palidauskaitė J., 2007, „Motyvacijos unikalumas valstybės tarnyboje“, Viešojo politika ir administravimas, Nr. 19. Prieiga per internetą: [https://www.mruni.eu/upload/iblock/360/4\\_j.palidauskaite.pdf](https://www.mruni.eu/upload/iblock/360/4_j.palidauskaite.pdf) [žiūrėta 2020-02-11]
42. Pierce J. L., Gardner G. D., Crowley C., 2016, „Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect“, European journal of work and organizational psychology, Vol. 25, No. 2. Prieiga per internetą: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2015.1028377> [žiūrėta 2020-02-11]

43. Pool A. I., Poell F. R., Berings M., Cate ten O., 2015, „Strategies for continuing Professional development among younger, middle-aged, and older nurses: A biographical approach“, International journal of nursing studies, Nr. 52. Prieiga internete: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748915000383?via%3Dihub> [žiūrėta 2019-04-08]
44. Pool A. I., Poell F. R., Berings M., Cate ten O., 2016, „Motives and activities for continuing professional development: An exploration of their relationships by integrating literature and interview data“, Nurse Education Today, Vol. 38. Prieiga internete: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3672/ehost/detail/detail?vid=8&sid=94a84fb4-dba0-4804-84f0-407a3e251f45%40sessionmgr4006&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=113255979&db=eue> [žiūrėta 2019-04-08]
45. Price Sh., Reichert C., 2017, „The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span“, Administrative sciences, No. 7. Prieiga internete: <https://www.mdpi.com/2076-3387/7/2/17/pdf> [žiūrėta 2019-04-08]
46. Romme G., 2016, „The quest for professionalism. The case of management and entrepreneurship“, Oxford university press.
47. Saylor C., 2004, „The circle of health: a health definition model“, Journal of holistic nursing, Vol. 22. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=21&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=15154987&db=cmedm> [žiūrėta 2020-02-11]
48. Schmidt S. W., 2007, „The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction“, Human resource development quarterly, Vol. 18, Nr. 4. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02> [žiūrėta 2020-02-11]
49. Schulte P., Vainio H., (2010), „Well-being at work – overview and perspective“, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Vol. 36 (5). Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/detail/detail?vid=26&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=20686738&db=cmedm> [žiūrėta 2020-02-11]

50. Spector E. P., 1997, „Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences“, Sage publication. Prieiga internetu: [https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=-AXCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Job+Satisfaction:+Application,+Assessment,+Causes+and+Consequences&ots=epJIHtXaa9&sig=pHEXtUOgnQkr7HYGBAHk3Egdm0&redirect\\_esc=y#v=onepage&q=Job%20Satisfaction%3A%20Application%2C%20Assessment%2C%20Causes%20and%20Consequences&f=false](https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=-AXCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Job+Satisfaction:+Application,+Assessment,+Causes+and+Consequences&ots=epJIHtXaa9&sig=pHEXtUOgnQkr7HYGBAHk3Egdm0&redirect_esc=y#v=onepage&q=Job%20Satisfaction%3A%20Application%2C%20Assessment%2C%20Causes%20and%20Consequences&f=false)
51. Stello M. Ch., 2011, „Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review“, University of Minnesota. Prieiga internete: [https://www.academia.edu/26679106/Herzbergs\\_Two-Factor\\_Theory\\_1\\_Herzbergs\\_Two-Factor\\_Theory\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_An\\_Integrative\\_Literature\\_Review](https://www.academia.edu/26679106/Herzbergs_Two-Factor_Theory_1_Herzbergs_Two-Factor_Theory_of_Job_Satisfaction_An_Integrative_Literature_Review)
52. Šorytė G., Pajarskienė B., 2014, „Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai“, Visuomenės sveikata, Nr. 2 (65).
53. Thekedam S. J., 2010, „A study of job satisfaction and factors that influence it“, Management and labour studies, Vol. 35, No. 4. Prieiga internete: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0258042x1003500401> [žiūrėta 2019-01-13]
54. Tolutienė G., 2014, „Profesionalumo tobulinimas tutoriaus veiklos kontekste: teoriniai ir empiriniai aspektai“, Andragogika, Nr. 1 (5).
55. Vischer J. C., 2007, „The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress“, Stress and Health. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/227520676\\_The\\_effects\\_of\\_the\\_physical\\_environment\\_on\\_job\\_performance\\_Towards\\_a\\_theoretical\\_model\\_of\\_workspace\\_stress](https://www.researchgate.net/publication/227520676_The_effects_of_the_physical_environment_on_job_performance_Towards_a_theoretical_model_of_workspace_stress) [žiūrėta 2019-01-13]
56. Vveinhardt J., Gulbovaitė E., 2013, „Poreikių hierarchijos koncepcinis pagrindimas nacionaliniame vertybių kongruencijos kontekste“, Socialinių tyrimų žurnalas, Nr. 4 (2). Prieiga per internetą: <https://vb.vdu.lt/object/elaba:6121718/6121718.pdf> [žiūrėta 2020-01-13]
57. Weeks P. K., Schaffert C., 2017, „Generational differences in definitions of meaningful work: a mixed methods study“, Journal of Business Ethics, Vol. 156. Prieiga per internetą: <http://ezproxy.biblioteka.ku.lt:3671/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=30&sid=df72ef64-3cb9-45ee-a1b6-8f25c19419fe%40pdc-v-sessmgr02> [žiūrėta 2020-02-11]
58. WHO, 2000, „Fourth annual meeting of the European forum of National nursing and Midwifery Associations and WHO“. Report on a WHO meeting. Copenhagen, Denmark. Prieiga internete: [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0005/119939/E70850.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0005/119939/E70850.pdf) [žiūrėta 2019-04-01]

59. World Health Organization, „Mental health: a state of well-being“, prieiga internete: [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/en/](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/) [žiūrėta 2019-10-23].
60. Žaptorius J., 2007, „Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė“, Sociologija, T. 18, Nr. 4.

## **PRIEDAI**