

AKUŠERIŲ PASITENKINIMO DARBU POREIKIAI

VIRGINIJA STANKEVIČIŪTĖ, EGLĖ MACHTEJEVIENĖ, NATALIJA SKOROBOGATOVA,
MINDAUGAS KLIUČINSKAS

Kauno kolegijos Sveikatos priežiūros fakultetas

Raktažodžiai: *akušerė, pasitenkinimas darbu, motyvacija.*

Santrauka

Ištirti akušerių pasitenkinimo darbu poreikiai. Tyrimas atliktas X Kauno miesto ligoninės A, B ir C skyriuose, vykdant anoniminę anketinę apklausą. Nustatyta, kad labiausiai darbu patenkintos B (72,1 proc.) ir C (71 proc.) skyriaus akušerės, turinčios trumpiausią darbo stažą. Neigiamos su profesine veikla patiriamos emocijos ir patiriamas stresas darbe labiausiai būdingas A skyriaus akušerėms, kurios mikroklimatą, esantį jų skyriuose, vertino blogiausiai. Išvados. Akušerės, patenkintos savo profesija, yra labiau patenkintos darbu nei tos akušerės, kurios savo profesija patenkintos tik iš dalies. Tarp akušerių pasitenkinimo darbu ir santykių kolektyve bei galimybės priimti savarankiškus sprendimus yra tiesioginis teigiamas ryšys: kuo geresni santykiai kolektyve ir kuo didesnė akušerių galimybė priimti savarankiškus sprendimus, tuo didesnis akušerių pasitenkinimas darbu ($p < 0,05$). Svarbiausi motyvai, skatinantys akušeres geriau dirbti, yra didesnis atlyginimas ir gera komanda darbe.

ĮVADAS

Pasitenkinimas darbu – tai kiekvieno žmogaus individualaus poreikių tenkinimo laipsnis darbinėje veikloje, teigiama ir neigiama reakcija bei požiūris į savo darbą. Pasitenkinimas yra kintantis rodiklis, kuris rodo, kaip žmonės vertina savo darbą. Dažniausiai vertinami pasitenkinimo aspektai: atlyginimas, karjeros galimybės, socialinės garantijos, santykiai su vadovybe, bendradarbiais, darbo sąlygos, komunikacija, saugumas. Slaugos specialisto pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir jį supančios aplinkos veiksniais sąlygoja pasitenkinimą darbu, jo entuziazmą, nuoširdumą dirbant, norą keistis, tobulėti, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant.

TYRIMO METODIKA

Tyrimui atlikti buvo gautas Kauno medicinos universiteto Bioetikos centro leidimas 2010 02 04 Nr. BC – SL

(N) – 114. Tyrimas atliktas Kauno miesto X ligoninėje 2010 m. Apklausoje dalyvavo akušerės, dirbančios Moterų konsultacijos (A), Gimdymo (B) bei Akušerijos (C) skyriuose. Į tyrimą įtrauktos visos tyrimo laikotarpio A, B ir C skyriuose dirbusios akušerės, kurios turėjo ne mažesnę nei vienerių metų darbo stažą. Apklausoje dalyvavo 68 akušerės. Pradedant tyrimą, kiekvieno skyriaus slaugos personalo susirinkimuose buvo paašškintas tyrimo tikslas bei tyrimo eiga. Duomenų rinkimui sukurta anketa, kurią sudarė 24 įvairius pasitenkinimo darbu poreikius atspindintys klausimai. Užpildytos anonominės anketos surinktos į specialią uždarą dėžę. Į anketos klausimus atsakė 15 (22 proc.) A skyriaus akušerių, B skyriaus 22 (32,4 proc.) ir C skyriaus 31 (45,6 proc.) akušerė.

Statistinė duomenų analizė atlikta naudojantis SPSS 13.0 statistine programa, apskaičiuoti imties požymių vidurkiai, standartinės paklaidos. Statistinių ryšių stiprumui įvertinti taikytas chi kvadrato (χ^2) kriterijus. Hipotezių tikrinimui pasirinktas reikšmingumo lygmuo lygus 0,05. Hipotezės apie lygybę buvo atmetamos (skirtumai buvo laikomi statistiškai reikšmingais, patikimais), kai programos apskaičiuotoji p reikšmė neviršijo 0,05. Rodiklių skirtumai laikyti statistiškai reikšmingais, kai $p < 0,05$.

TYRIMO REZULTATAI

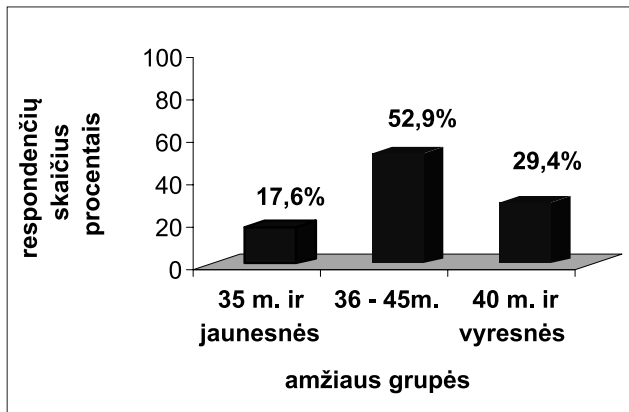
Didžiosios dalies tyrime dalyvavusių akušerių (52,9 proc.) amžius pasiskirstė nuo 36 iki 45 m. (1 pav.), įgijusios aukštąjį neuniversitetinį profesinio akušerijos bakalauro išsilavinimą (2 pav.) ir turinčios iki 26 m. darbo stažą (3 pav.).

Darbe teigiamas emocijas, susijusias su profesija, patiria 85,3 proc. akušerių (4 pav.), patenkintos savo darbu yra didžioji dalis respondenčių (5 pav.).

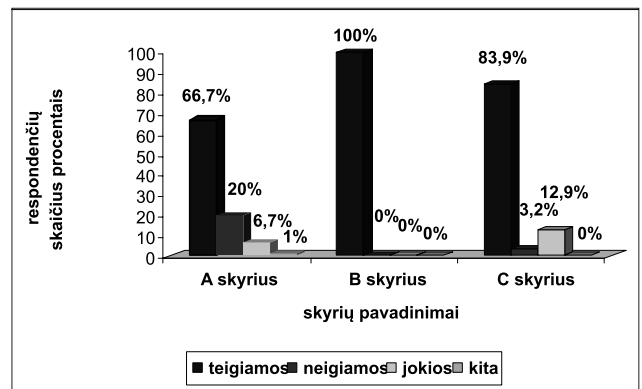
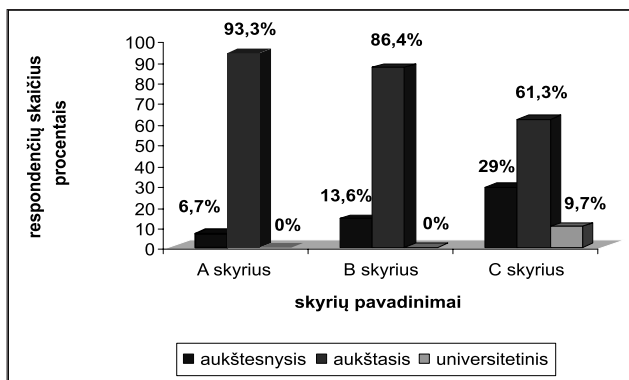
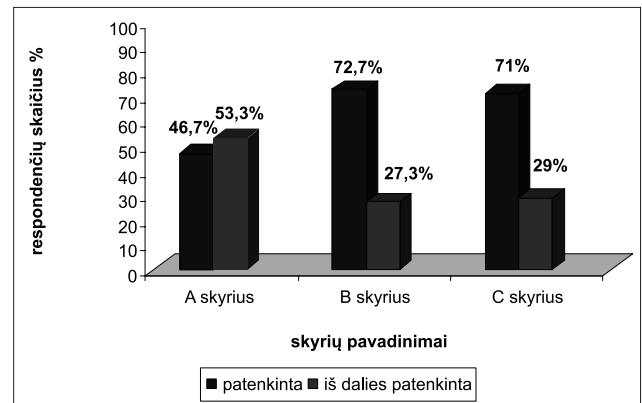
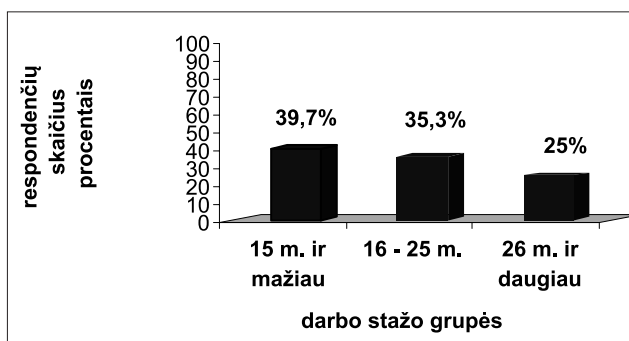
Į klausimą „Ar pasirinktumėte akušerės profesiją, jeigu vėl reikėtų rinktis?“, dauguma akušerių atsakė, kad norėtų (69,1 proc.) ją vėl pasirinkti. Bendras pasitenkinimo darbu vidurkis yra $7,5 \pm 1,9$ balo.

Rasti skirtumai tarp skyrių vertinant bendrą akušerių pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingi ($p = 0,03$) (7 pav.)

Labai svarbus veiksnys, turintis įtaką bendram pasitenkinimui darbu, yra darbo aplinkos mikroklimatas, gydytojų pripažinimas, profesinis autonomiškumas ir komandinis darbas.



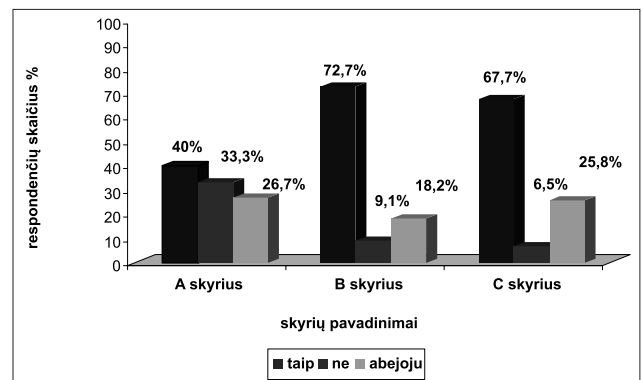
1 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.

4 pav. Profesinės veiklos sukeltos emocijos ($\chi^2=14,383$, $df=6$, $p=0,026$).2 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal išsilavinimą ($\chi^2=8,510$, $df=4$, $p=0,07$).5 pav. Pasitenkinimas akušerės darbu ($\chi^2=3,291$, $df=2$, $p=0,19$).

3 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal darbo stažą.

Analizuojant skyriuose darbinius santykius tarp akušerių ir gydytojų akušerių – ginekologų, galima teigti, kad dauguma akušerių abejoja, ar gydytojai vertina jų darbą, žinias ir įgūdžius (8 pav.) ir tik kartais linkę galvoti, kad laiko jas savo komandos narėmis (9 pav.).

Tyrimo nustatyta, kad kuo mažesni gydytojų

6 pav. Respondenčių atsakymai į klausimą „Ar rekomenduotumėte kitoms kolegėms pasirinkti akušerės profesiją?“ ($\chi^2=8,033$, $df=4$, $p=0,09$).

pripažinimą jaučia akušerės, tuo žemesnis yra jų bendras pasitenkinimas darbu. Akušerių, nurodžiusių, kad jaučia gydytojų pripažinimą, bendras pasitenkinimas yra 8,0 balai. Tų akušerių, kurios nejaučia gydytojų

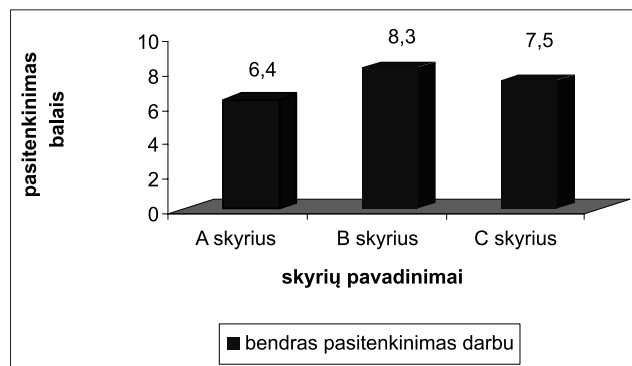
pripažinimo bendras pasitenkinimas darbu yra 5,0 balai.

Išnagrinėjus motyvuojančių geriau dirbti veiksmų pasiskirstymą, didžioji dalis akušerių 48,5 proc. nurodė pagrindiniu motyvatoriumi didesnę atlyginimą ir gerą darbo komandą (21,1 proc.) (10 pav.).

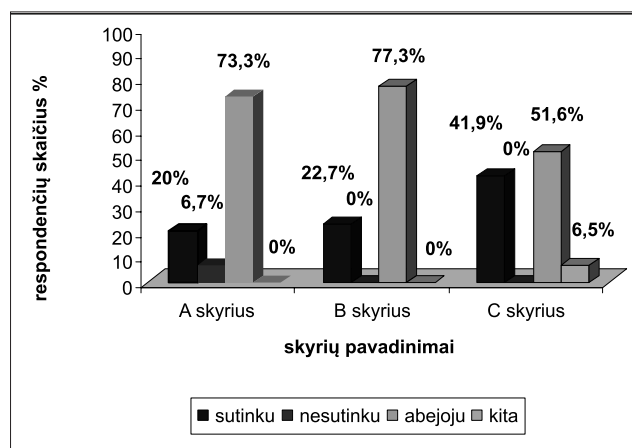
REZULTATŲ APTARIMAS

Ivertinus atlikto tyrimo duomenis ir išanalizavus gautus rezultatus galima teigti, kad akušerių bendro pasitenkinimo darbu vidurkis yra didesnis nei vidutinis - 7,5 balo. Šis tyrimas patvirtina statistiškai reikšmingą ryšį tarp pasitenkinimo profesija ir bendro pasitenkinimo darbu ($p=0,002$).

Didelė profesinio pasitenkinimo įtaka bendram pasitenkinimui darbu išryškėjo V. Griekienės (2009) atliktame tyrime. Slaugos specialistai, kurie didžiuojasi savo specialybe, turi didesnę pasitenkinimą darbu ir atvirkesni. Ji nurodo, kad patenkintos darbu ir savo profesija slaugytojos labiau linkusios teigiamai kalbėti

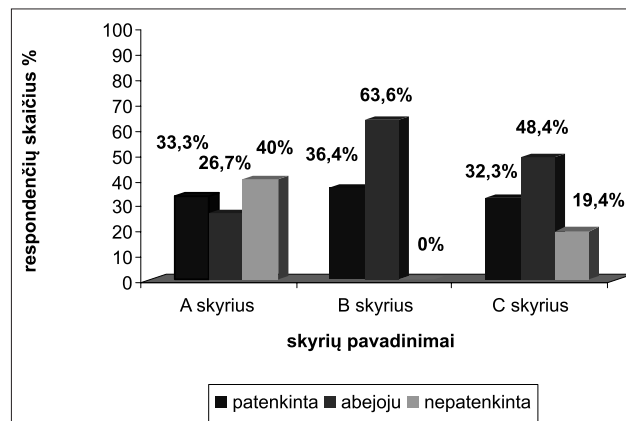
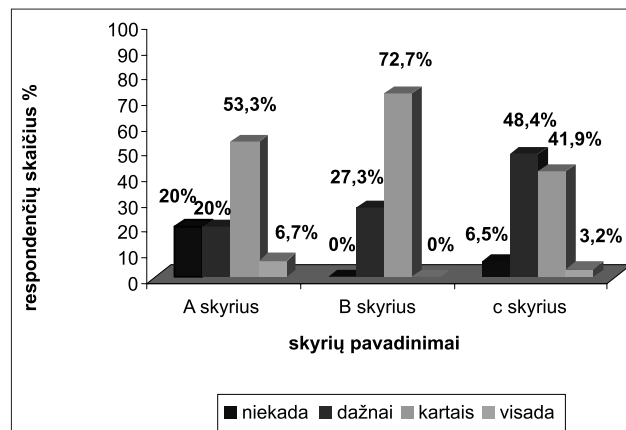


7 pav. Bendras akušerių pasitenkinimas darbu balais ($p=0,03$).

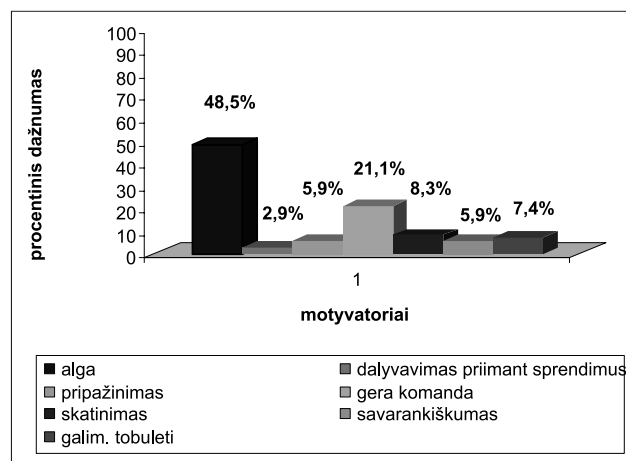


8 pav. Akušerių vertinimas, ar gydytojai gerbia jų darbą, žinias ir įgūdžius ($\chi^2=9,727$, $df=6$, $p=0,137$).

apie organizaciją, padėti kitiems ir atlikti daugiau nei paprastai iš jų tikimasi [2]. Mūsų tyrimo duomenimis, akušerės, patenkintos savo profesija, nurodė didesnę ben-



9 pav. Akušerių nuomonė apie komandinį darbą ($\chi^2=10,758$, $df=4$, $p=0,029$).



10 pav. Motyvų, skatinančių akušerės geriau dirbti, pasiskirstymas.

drą pasitenkinimą darbu – 8,2 balo, turinčios mažesnę pasitenkinimą profesija nurodo mažesnę bendrą pasitenkinimą darbu – 6,2 balo ($p=0,001$). V. Griekienė taip pat pastebi savo darbe, kad patenkintos savo profesija slaugytojos turi mažiau ketinimų keisti savo darbo vietą ar profesiją nei nepatenkintos savo darbu slaugytojos ($p<0,001$) [2]. Atlikus duomenų analizę, paaiškėjo, kad 94,1 proc. respondencijų keisti darbo neketina, nes jų didžioji dalis 66,2 proc. turi aukštą pasitenkinimą savo profesija.

Atliktas tyrimas parodė žemesnę pasitenkinimą darbu respondencijų grupėje, kurios turi darbo stažą nuo 16 iki 25 metų, respondencijų turinčių mažesnę arba didesnę darbo stažą bendras pasitenkinimas darbu yra aukštesnis. Bendro pasitenkinimo priklausomumą nuo darbo stažo taip pat nurodo savo tyrime S. Alves (2005). Ji pažymi, kad paprastai nauji darbuotojai būna labiau patenkinti darbu todėl, kad ankstyvuju periodu darbuotojas yra labiau skatinamas, jis įgyja naujų įgūdžių, atsiranda naujų galimybių. Be to, darbas gali pasirodyti patrauklus dėlto, kad jis yra naujas. Po kelerių darbo metų pasitenkinimas dažnai sumažėja, o to priežastimi būna atsiradęs jausmas, kad darbuotojas nedaro pažangos taip greitai, kaip jis norėtų. Pasitenkinimas darbu pradeda augti vėl po kelerių darbo metų, ir nuo to laiko jis tik didėja. Manoma, kad pasitenkinimas darbu didesnis, kai darbuotojas turi mažai, arba daug patirties, o kai vidutiniškai, pasitenkinimas darbu yra mažesnis [4]. S.Žukienė (2008), tirdama anesteziščių pasitenkinimą darbu, nustatė, kad žemiausias pasitenkinimas darbu yra respondencijų grupėje, kurių darbo stažas 11-20 metų [3].

Tyrėjai T. Flanagan ir N. Flanagan (2002) pažymi, kad nemažą įtaką pasitenkinimui darbu turi darbo krūvis. Jeigu jis yra didelis arba jo dydis yra sunkiai prognozuojamas, tai gali sukelti didelį stresą slaugos specialistui, nes trukdo savo pareigas atlikti kokybiškai. Be to, didelis darbo krūvis darbuotoją išsekina fiziškai [5]. L.Curtin taip pat aprašo pasitenkinimo darbu ryšį su darbo krūviu. Ji teigia, kad didelis darbo krūvis taip pat neigiamai veikia atliekamų slaugos paslaugų kokybę bei gali mažinti slaugytojų savarankiškumą teikiant slaugos paslaugas [6]. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad 41,2 proc. visų respondencijų nurodė turinčios didelį darbo krūvį ir 38,2 proc. turinčios jį kartais didelį. Rasti skirtumai tarp skyrių yra statistiškai nereikšmingi, tai rodo panašią situaciją visuose trijuose skyriuose.

Kitas ne mažiau svarbus veiksnys, įtakus akušerių pasitenkinimui darbu, yra darbo užmokestis. Tyrimo metu nustatyta, kad didžioji dalis – 64,7 proc. respon-

denčių nepatenkintos gaunamu atlyginimu ir tik 4,4 proc. pažymėjo, kad jas tenkina gaunamas atlyginimas. Panašius rezultatus pateikia Torunn Bjork (2007), tiriant Norvegijos slaugytojų pasitenkinimą įvairiais darbo aspektais. Ji teigia, kad slaugytojų pasitenkinimas darbu susijęs su gaunamu darbo užmokesčiu ($p=0,05$) [7]. S. Žukienė (2008), tirianti anesteziščių pasitenkinimą darbu veiksniais, nustatė, kad tik 3 – 5 proc. visų respondencijų yra patenkintos gaunamu atlyginimu [3].

Neturėjimas pastovios darbo vietos (rotacija) sukelia stresą dirbančiam personalui. Šio streso priežastis siejasi su pasikeičiančia aplinka ir besikeičiančiais bendradarbiais. Rotacija dažnai sukelia nepasitenkinimą vadovais. S. Žukienė savo tyrime (2008) nurodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp rotacijos ir patiriamo streso ($p<0,05$) [3]. 44,1 proc. mūsų tyrime dalyvavusių respondencijų neturi pastovios darbo vietos, didžioji dalis iš jų – 74,2 proc. dirba C skyriuje. Paaiškėjo, kad šiame skyriuje 45,2 proc. respondencijų abejoja, ar yra patenkintos vadovavimo kokybe ir 9,7 proc. respondencijų – nepatenkintos esama vadovavimo kokybe.

Labai didelę reikšmę akušerių pasitenkinimui darbu turi galimybė savarankiškai priimti sprendimus (autonomiškumas) dirbant su nėščiąja bei gimdyve. Savarankiškumą, kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, apsprendžiantį slaugos personalo pasitenkinimą profesija, nurodo savo straipsnyje Mrayyan (2004). Ji teigia, kad nepasitenkinimas darbu gali kilti dėl pagarbos trūkumo iš kolegų, neadekvačių galimybių tobulėti, nepriklausomybės ir laisvės trūkumo pacientų priežiūroje. 31 proc. Mrayyan tyrime dalyvavusių slaugytojų nurodė, kad turi pakankamai savarankiškumo priimant sprendimus, susijusius su profesine veikla. Daugelių tyrimų rezultatai rodo, kad savarankiškumas yra esminis faktorius slaugytojų pasitenkinimui darbu ir jų kaitai. Savarankiškumo stoka ir galimybių realizuoti savo sugebėjimus darbe neturėjimas lemia didelį nepasitenkinimą darbu [8]. Atlikus tyrimo rezultatų analizę matyti, kad visų trijų skyrių akušerės retai turi galimybę priimti sprendimus savarankiškai, jos sudaro 64,7 proc. visų respondencijų. Dažniausiai savarankiškai dirba B skyriaus (Gimdymo) akušerės – 31,8 proc., rečiausiai savarankiškai sprendimus turi galimybę priimti C skyriaus (Akušerijos) – 12,9 proc. S. Žukienės (2008) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad 57 proc. slaugytojų retai turi galimybę priimti savarankiškų sprendimus [3]. 67,6 proc. mūsų tyrime dalyvavusių akušerių pabrėžė, kad norėtų didesnio savarankiškumo priimant sprendimus.

Atlikus tyrimo rezultatų analizę išryškėjo, kad pakankamai didelę įtaką akušerių pasitenkinimui darbu turi

gydytojų pripažinimas ir akušerės laikymas komandos nariu. 54,4 proc. mūsų tyrimo respondenčių pažymi, kad gydytojai tik kartais laiko jas komandos narėmis ir net 64,7 proc. abejoja, ar gydytojai gerbia jų darbą, žinias ir įgūdžius. M.Mrayyan (2004) teigia, kad 264 iš 317 slaugytojų, dalyvavusių jos tyrime, nurodė gydytojų įvertinimą, kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos jų pasitenkinimui darbu bei skatinančiu savarankiškumą priimant sprendimus [8].

Nemažą įtaką pasitenkinimui darbu turi psichologinė darbo aplinka, tai akcentuoja ir kitų šalių tyrėjai. Torunn Bjork (2007) teigia, kad kolegialūs tarpusavio slaugos personalo santykiai skatina didesnę pasitenkinimą darbu, tyrime dalyvavusios Norvegijos slaugytojos šį darbo aspektą paminėjo tarp penkių svarbiausių [7]. A. Blaževičienė (2005) teigia, kad geri kolektyviniai santykiai turi didesnę įtaką pasitenkinimui darbu negu atlyginimas ($p < 0,05$) [1]. S. Dunn ir kt. (2005) savo tyrime pažymi, kad slaugytojų santykiai su kitų skyrių viduriniu medicinos personalu turi didelę įtaką pasitenkinimui darbu ir kokybiškam slaugytojų darbui [9]. Kiekvieną kolektyvą sudaro žmonės (komanda), kurie siekia bendrų tikslų. Koks bus šios komandos darbo rezultatas, priklauso nuo to, kaip jos nariai sugebės tarpusavyje bendrauti ne tik dalykiniu, bet ir emociniu lygmeniu. Mūsų tyrime didžioji dalis – 67,6 proc. dalyvavusių akušerių pastebi, kad tarpusavio santykiai bei santykiai su kitų skyrių personalu yra vidutiniški. Akušerių pasitenkinimo darbu didinimas turi teigiamą poveikį ne tik akušerėms asmeniškai, bet ir organizacijos gerovei bei sveikatos rezultatams.

IŠVADOS

1. Labiausiai darbu patenkintos B (72,1 proc.) ir C (71 proc.) skyriaus akušerės ir turinčios trumpiausią darbo stažą. Neigiamos su profesine veikla patiriamos emocijos ir patiriamas stresas darbe labiausiai būdingas A skyriaus akušerėms, kurios mikroklimatą skyriuje taip pat vertino blogiausiai. Statistiškai reikšmingai mažiausia A skyriaus akušerių dalis rinktųsi akušerės profesiją iš naujo bei mažiausiai rekomenduotų kitoms kolegėms pasirinkti akušerės profesiją. Statistikai reikšmingai didesnė A skyriaus akušerių dalis yra nepatenkinta komandiniu darbu, lyginant su B ir C skyriais.

2. Akušerės, patenkintos savo profesija, yra labiau patenkintos darbu nei tos akušerės, kurios savo profesija patenkintos tik iš dalies. Akušerės, iš dalies patenkintos darbu negu tos, kurios atlyginimu nėra patenkintos. Tarp akušerių pasitenkinimo darbu ir santykių kolektyve bei galimybės priimti savarankiškus sprendimus egzistuoja

tiesioginis teigiamas ryšys: kuo geresni santykiai kolektyve ir kuo didesnė akušerių galimybė priimti savarankiškus sprendimus, tuo didesnis akušerių pasitenkinimas darbu (atitinkamai - $r=0,311$; $p=0,01$ ir $r=0,293$; $p=0,01$).

3. Svarbiausias motyvas, skatinantis akušerės geriau dirbti, yra didesnis atlyginimas (48,5 proc.) ir gera komandinis darbas (21,1 proc.).

Literatūra

1. Blaževičienė A. Slaugytojų pasitenkinimas darbu ir jam įtakos turintys veiksniai. Magistro tezės. KMU- Kaunas, 2005.
2. Griekienė V. Profesinio pasitenkinimo veiksniai ir jų grįžtamasis ryšys su bendruomenės slaugytojų pasitenkinimu darbu. Medicinos teorija ir praktika 2009; 15 (4): 399-405.
3. Žukienė S. Slaugytojų – anesteziščių pasitenkinimas darbu ir jį įtakojantys veiksniai. Magistro tezės. KMU- Kaunas, 2008; 44.
4. Alves S. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. AANA Journal 2005; 73(6):443-452.
5. Flanagan N, Flanagan T. An analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses. Research in Nursing & Health 2002; 25: 282-294.
6. Curtin L. Hot issues in healthcare: safety, quality and Professional discipline. Seminars for Nurse Managers 2000; 8: 239-242.
7. Torunn Bjork I, Samdal G, Hansen B, Torstad S, Hamilton G. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 2007; 44: 747-757.
8. Mrayyan M. Nurses' autonomy: influence of nurse managers' actions. Journal of Advanced nursing 2004; 45(3): 326-336.
9. Dunn S, Wilson B, Esterman A. Perceptions of working as a nurse in an acute care setting. Journal of Nursing Management 2005; 13: 22-31.

ASPECTS OF MIDWIFE JOB SATISFACTION

Virginija Stankevičiūtė, Eglė Machtejevienė,
Natalija Skorobogatova, Mindaugas Kliučinskas

Summary

Key words: midwife, job satisfaction, motivation.

Aim of research: to determine aspects of midwife job satisfaction. Results and conclusions. Biggest midwives' job satisfaction was found at unit B (72,1 percent) and unit C (71 percent) for midwives who have shortest job experience. Negative emotions and stress, related with midwives profession, mostly typical to midwives from A unit, who unite microclimate evaluate worst. Statistically significant smaller part of midwives from A unit would not choose profession of midwife for themselves and would not recommend for others. Statistically significant bigger part of midwives from A unit are not satisfied with team work at the unite, compare with midwives from B and C unit. Midwives who are satisfied with profession are more satisfied with job compare with midwives who are satisfied with profession partly. There are direct relations between midwife satisfaction with work, relationship at the work place and possibility to take decisions. The main motive for better professional work there are bigger salary and good team work.

Correspondence to: egle_macht@yahoo.com

Gauta 2011-06-15