

# STACIONARO SLAUGYTOJŲ PROFESINĘ MOTYVACIJĄ SĄLYGOJANČIŲ DARBO APLINKOS VEIKSNIŲ ANALIZĖ

ARTŪRAS RAZBADAUSKAS, TATJANA ŽURAVLIOVA, RASA DUMBRAUSKIENĖ

*Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas*

**Raktažodžiai:** *motyvacija, darbo aplinkos veiksniai, slaugytojos*

## **Santrauka**

*Slaugytojų profesinės motyvacijos problema aktuali ne vien medicinoje. Vienas iš slaugytojų motyvaciją darbui turinčių įtakos veiksnių yra darbo aplinka. Straipsnyje pateikiami rezultatai - tyrimo apie slaugytojų profesinę motyvaciją analizė. 76 proc. slaugytojų teigia, kad ir biologinių veiksnių visuma, ir cheminių - fizikinių veiksnių visuma darbo aplinkoje vertintini kaip faktoriai, mažinantys profesinę motyvaciją. Nepatenkinti socialiniai - psichologiniai slaugytojų poreikiai taip pat neturi motyvuojančio poveikio. 86 proc. slaugytojų nėra patenkintos gaunamu atlyginimu ir ateities perspektyvomis. Visuomenės sveikata, darbingumas, neįgalumo problemų sprendimas priklauso nuo slaugytojų darbo kokybės ir tai turi įtakos socialinei, ekonominei šalies raidai ir sėkmingai sveikatos reformos eigai.*

## **ĮVADAS**

Vykdamas Lietuvos sveikatos programoje nurodytus sveikatos apsaugos reformos tikslus ir uždavinius, siekiama efektyviau naudoti biudžeto lėšas, gerinti asmens sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą ir kokybę [6]. Daugeliu atvejų darbo kokybę lemia darbuotojų motyvacija, sugebėjimai ir darbo aplinka.

Sunkiai dirbdamos slaugytojos per tam tikrą laiką išnaudoja savo teigiamų emocijų ir fizinių jėgų rezervus ir tuomet pajunta sveikatos sutrikimus. Tokie veiksniai gali sukelti nepasitenkinimą atliekamu darbu. Fizinis ir emocinis išsekimas paveikia asmens motyvaciją, požiūrį bei elgesį, nepaisant to, kad atsakomybė už žmonių gyvybę ir gerovę, galimybė jiems padėti dažniausiai teikia pasitenkinimą darbu. Veiksnius, galinčius pašalinti nepasitenkinimą darbu, Hertzberg (1950) pavadino higieniniais (darbo aplinkos) veiksniais, o veiksnius, turinčius įtakos pasitenkinimui - motyvacijos (darbo pobūdžio) veiksniais [12].

Manoma (Tietjen, Myers, 1998), kad teikti kokybiškas paslaugas galima tik tuo atveju, jei atliekamas darbas sukelia pasitenkinimą. Efektyviai motyvuojami darbuotojai patenkinti savo darbu, kūrybiški, produktyvūs, laikosi įsipareigojimų, rūpinasi kaštų efektyvumu. Darbuotojų vertybės padeda atitikti įstaigos, kurioje dirba, misiją ir tikslus, dėl to jie stengiasi geriau aptarnauti vartotojus.

Slaugytojų profesinė motyvacija - svarbus veiksnys, turintis didelę įtaką sėkmingai reformos eigai. Paslaugų kokybė tiesiogiai siejasi su darbuotojų profesine motyvacija (Kondo, 1999), o ji savo ruožtu glaudžiai siejasi su sąmoninga žmogaus veikla ir yra neatskiriama nuo jo poreikių. Labai svarbią įtaką profesinei motyvacijai turi darbo aplinka, nes dažnai yra skirtumas tarp to, ką siūlo įstaiga ir ko iš jos tikisi pats darbuotojas. Darbo aplinkos kokybė ir sąlygos - tai svarbūs veiksniai, veikiantys slaugytojų darbą [3].

**Darbo tikslas** - išanalizuoti stacionaro slaugytojų profesinę motyvaciją veikiančius darbo aplinkos veiksnius.

## **TYRIMO METODIKA**

Tyrimo kontingentą sudarė 164 Klaipėdos krašto slaugytojos. Siekiant išanalizuoti stacionaro slaugytojų darbo aplinkos poveikį profesinei motyvacijai, naudojant kiekybinį tyrimą, buvo atlikta Klaipėdos krašto ligoninėse: greitosios pagalbos, ligoninės slaugytojų, dirbančių operacinėje, intensyviosios terapijos ir chirurgijos skyriuose, stacionaro slaugytojų anketinė apklausa.

Anketą sudarė 32 klausimai, kurie suskirstyti į klausimų grupes:

Pirma klausimų grupė - biologiniai darbo aplinkos veiksniai.

Antra klausimų grupė - cheminiai - fizikiniai darbo aplinkos veiksniai.

Trečia klausimų grupė - socialiniai - psichologiniai darbo aplinkos veiksniai.

Duomenų analizei naudota MS Excel skaičiuoklė 2003. Apklausa atlikta laikantis etinių rekomendacijų: savanoriškumo, anonimiškumo, pagarbos principų.

### REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Pradedant analizuoti stacionaro slaugytojų darbo aplinkos poveikį profesinei motyvacijai, nustatyta, jog didžiausią tiriamųjų respondentų amžiaus grupę sudarė asmenys nuo 24 iki 34 metų amžiaus, jų buvo 32 proc.; 35-40 metų amžiaus – 26 proc., 41- 46 metų amžiaus – 25 proc., 47-61 metų – 17 proc. Amžiaus grupių duomenų analizė rodo, kad dabar slaugytojoms dirba daug jaunų žmonių (1 pav.).

Slaugytojų specialybių analizė rodo, kad didžiausią grupę sudarė anesteziologijos ir intensyvios terapijos slaugytojos – 52 proc., operacinės slaugytojos – 28 proc. ir chirurgijos skyriaus slaugytojos – 17 proc.; trys žmonės (3 proc.) savo specialybės nepasisakė (2 pav.).

Išanalizavus slaugytojų nuomonę apie biologinių darbo aplinkos veiksnių įtaką profesinei motyvacijai nustatyta, jog daugumos (54 proc.) slaugytojų manymu, jų darbo aplinka yra labai kenksminga. 51,5 proc. slaugytojų pakankamai daug žino apie biologinius veiksnius, kurie yra jų darbo aplinkoje; žino apsaugos būdus, metodus ir yra aprūpintos apsaugojimo priemonėmis. Apklaustosios slaugytojos aprūpintos apsaugojimo priemonėmis 91,1 proc. Iš apklausos apie slaugytojų darbo aplinkos įtakos profesinei motyvacijai duomenų matome, kad 39,6 proc. slaugytojų turi ar turėjo sveikatos problemų dėl biologinių darbo aplinkos veiksnių. 76 proc. teigia, kad biologinių veiksnių visuma darbo aplinkoje įtakos profesinei motyvacijai neskatina noro dirbti, mažina profesinę motyvaciją.

Kaip teigia E. E. Lawler ir L. W. Porter, darbo sąlygos – tai išorinis motyvatorius. McGregor X ir Y teorija akcentuoja žmonių darbo aplinkos įtaką darbo motyvacijai. Profesinė motyvacija yra žema, jei darbo aplinka neigiamai veikia darbuotojų sveikatą, kuri pagal Maslow poreikių teoriją priskiriama prie pirmųjų būtiniausių poreikių. Galima daryti prielaidą, kad stacionaro

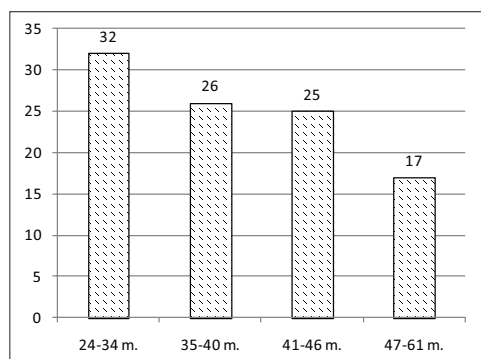
slaugytojų darbo aplinka turi motyvaciją silpninančių požymių ir gali būti vertinama kaip turinti neigiamos įtakos profesinei slaugytojų motyvacijai [15].

Biologiniai darbo aplinkos veiksniai blogina profesinę slaugytojų motyvaciją.

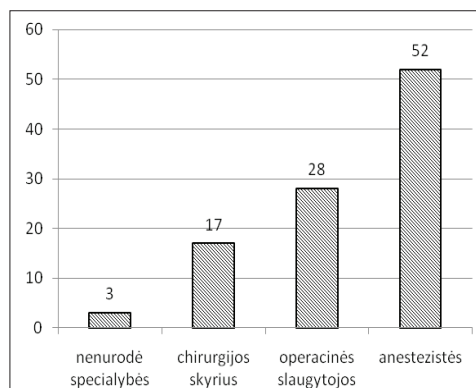
Atlikto tyrimo metu analizuota slaugytojų nuomonė apie cheminių-fizikinių darbo aplinkos veiksnių įtaką profesinei motyvacijai. Ištyrus slaugytojų nuomonę – 15 proc. slaugytojų laiko darbo aplinką labai kenksminga, 54 proc. slaugytojų paminėjo sveikatos sutrikimus dėl cheminių darbo aplinkos veiksnių. Apklausus slaugytojas nustatyta, kad dominuojančiu faktoriumi įsigyjant dezinfektantus tampa kaina, o ne jų poveikis darbo aplinkai.

Nugaros skausmus dėl ilgo darbo stovint nurodė 62 proc. slaugytojų. Apie skausmą dėl fizinio krūvio darbe, tyrimo duomenimis, yra pasisakę 67 proc. slaugytojų. Tyrimo metu nustatyta (76 proc.), kad cheminiai – fizikiniai darbo aplinkos veiksniai mažina profesinę slaugytojų motyvaciją.

Kaip žinoma iš literatūros apžvalgos, cheminiai – fizikiniai darbo aplinkos veiksniai yra išoriniai motyvatoriai. Pagal F. Herzbergo dviejų veiksnių teoriją veiksniai, kurie gali pašalinti nepasitenkinimą darbu – tai “higieniniai” (arba darbo aplinkos) veiksniai, o veiksniai, turintys įtakos pasitenkinimui – motyvacijos veiksniai. Darbuotojui reikalinga maloni darbo aplinka (ventiliacija, kondicionuojamas oras, apšvietimas). Slaugytojų darbo aplinkoje esantys cheminiai veiksniai neigiamai veikia slaugytojų sveikatą, kuri yra viena būtiniausių fiziologinių poreikių pagal Maslow poreikių hierarchijos teoriją. Akivaizdu, kad nepatenkintas pirminis poreikis neleidžia pasiekti aukštesnio lygmens poreikiams, šiuo atveju profesinei motyvacijai (Myers, 1999).



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių



2 pav. Slaugytojos pagal specialybes

Socialinių – psichologinių ir buities darbo aplinkos veiksnių klausimais siekta charakterizuoti įtaką profesinei motyvacijai. Atliktame tyrime pasirinkti Maslow motyvacijos teorijoje nagrinėjami saugią aplinką nusakantys rodikliai bei savirealizaciją atskleidžiantys faktoriai. Pasirinktos ir tyrime nagrinėjamos sritys yra: a) saugi socialinė aplinka – galimybė bendrauti su kolegomis, viršininku, pasididžiavimas ligonine, kurioje dirbi, moraliniai faktoriai; b) savirealizacija – viena iš aukščiausių pakopų pagal A. Maslow teoriją. Į šią sąvoką įeina pasitenkinimas darbu, pasitenkinimas socialine padėtimi įstaigoje, galimybė tobulėti, atsakomybės jausmas ir savo pareigų reikšmingumas [9].

Kai netenkinami poreikiai, pagal Maslow poreikių hierarchijos teoriją slaugytoja patiria stresą darbe. Nepatenkinti poreikiai įvardinti darbe kaip stresoriai. Pasitenkinimas darbu glaudžiai susijęs su motyvacija. Pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų žmogaus jausmų rinkinys, parodantis, kaip žmonės vertina savo darbą. Savo pasitenkinimą darbu slaugytojai dažniausiai (47 proc.) vertina trejetu.

Daugumai žmonių darbo turinys – pagrindinis motyvatorius. Pasitenkinimas atliekamu darbu yra geriausias motyvatorius. Deja, ne visi randa patinkamą darbą. 15 proc. apklaustų slaugytojų nemėgsta savo darbo, nori pakeisti darbo vietą 26 proc., 41 proc. respondentų negali pasakyti, kad slaugytojos darbas – tai jų “svajonių viršūnė”.

Sprendimų priėmimo procesas yra reikšmingas veiksnys, turintis įtakos psichologinei aplinkai. Intensyvios terapijos skyrius, operacinė – tai gydymo įstaigos padaliniai, kur visi veiksmai griežtai reglamentuoti, slaugytojoms yra labai mažai galimybės dalyvauti priimančioms sprendimus ar kaip nors daryti įtaką, dėl to darbuotojai labiau linkę išgyventi įtampą ir stresą. Apie darbe patirtus stresus pasisakė 71 proc. slaugytojų. Pagal S. Adams (teisingumo teorija) ir V. Vroom (lūkesčių teorija) motyvacijos modelius, vienas dominuojančių poreikių yra saviraiška, tai yra galimybė tobulėti, reikšti kūrybingumą. Slaugytojų darbo aplinkos įtakos profesinei motyvacijai apklausa rodo, kad šis esminis poreikis dalyvauti priimančioms sprendimus nėra patenkintas.

Slaugytojos yra labiau motyvuotos, jeigu padalinio tikslai patenkina darbuotojų lūkesčius. Dauguma darbuotojų (33 proc.) galvoja, kad jų lūkesčius darbas savo darbovietėje patenkina tik iš dalies. Atsakomybė už darbą ir jo tikslus yra vienas motyvuojančių veiksnių. 59 proc. slaugytojų dažniausiai galvoja, kad žino savo skyriaus tikslus, 59 proc. yra pasirošusios atlikti naujas ir neįprastas pareigas bei užduotis. Čia matome,

kaip pasireiškia bendrieji socialiniai motyvai: žmonės dirba todėl, kad jaučia pareigą. Su šiais motyvatoriais susijęs atlygis – asmeninis pasitenkinimas, kylantis iš atliktos pareigos jausmo (vidinis atlygis). Žmonės labiausiai atsiduoda tikslams, kurie sutampa su jų organizacijos tikslais; yra labiau motyvuoti, jei jaučia savo indėlį į organizacijos tikslų įgyvendinimą (vidinis atlygis). Apibendrinant gautus rezultatus nustatome žmogiškųjų išteklių modelio (autorai D. McGregor, C. Alderfer, D.J. McClelland, F. Herzberg) pritaikymą. Pagal jį dominuojantis yra pagarbos poreikis, t.y. pripažinimas, atsakomybė; motyvatoriai – asmens indėlio išskyrimas kolektyviniuose rezultatuose, individualių laimėjimų vertinimas, dėmesys darbuotojui. Šie poreikiai tarp apklaustųjų slaugytojų patenkinami tik iš dalies [16].

64 proc. slaugytojų gerai vertina galimybę dirbti komandoje, šie duomenys atitinka E. Mayo žmonių santykių modelį, kuriam būdingi dominuojantys socialiniai poreikiai: bendravimas, priklausymas grupei. Motyvatoriai – bendri susirinkimai, šventės, pokalbiai darbe ir su kolegomis. Tyrimo duomenimis, šie poreikiai yra patenkinami.

Vienas pagrindinių motyvacijos šaltinių yra materialinis atlygis. Paprastai žmonės dirba tikėdamiesi piniginių užmokesčių. Pasak teisingumo teorijos autoriaus S. Adams, organizacijos darbuotojai, vertindami individualų atlygį už pasiektus darbo rezultatus, siekia teisingo materialinio atlygio. Dauguma apklaustų slaugytojų (84 proc.) mano, kad jų atlyginimai – per maži. Nėra patenkinami fiziologiniai poreikiai (žemiausi ir būtinausi pagal A. Maslow poreikių teoriją) bei materialinio saugumo poreikiai (pagal praplėstą C. Alderfer teoriją) [9].

### IŠVADOS

1. Išanalizavus stacionaro slaugytojų nuomonę apie įtaką biologinių darbo aplinkos veiksnių, lemiančių profesinę motyvaciją, nustatyta, kad 54 proc. slaugytojų vertina savo darbo aplinką biologinių veiksnių požiūriu kaip labai kenksmingą dėl mikroorganizmų, galinčių būti jų darbo aplinkoje ir galinčių tapti pakenkimų priežastimi; aprūpintos apsisaugojimo priemonėmis 91,1 proc. slaugytojų. 40 proc. slaugytojų mano, kad biologiniai darbo aplinkos veiksniai turi įtakos sveikatos sutrikimams. 76 proc. teigia, kad biologinių veiksnių visuma darbo aplinkoje neskatina noro dirbti, mažina profesinę motyvaciją.

2. Ištyrus slaugytojų nuomonę dėl cheminių – fizikinių darbo aplinkos veiksnių, 15 proc. slaugytojų laiko darbo aplinką labai kenksminga, 54 proc. slaugyto-

jų, nurodo, jog turi sveikatos problemų, kurios susiję su cheminiais – fizikiniais veiksniais. Dėl kontaktų su lateksu, ilgo stovėjimo, fizinio krūvio slaugytojos po darbo jaučia bendrą silpnumą, miego ir širdies ritmo sutrikimus, sunkumą sutelkti dėmesį – 62 proc.; 76 proc. slaugytojų teigimu, jų darbo aplinkos cheminiai – fizikiniai veiksniai vertintini kaip mažinantys jų profesinę motyvaciją.

3. Išanalizavus socialinius – psichologinius darbo aplinkos veiksnius, kaip darbo reikšmingumas, pasitenkinimas darbu, geri santykiai su kolegomis, socialinės garantijos, slaugytojų nurodomi kaip profesinę motyvaciją veikiantys veiksniai, tačiau retai yra galimybė realizuoti asmeninius sugebėjimus, priimti savarankiškus sprendimus. 15 proc. apklaustų slaugytojų nemėgsta savo darbo, nori pakeisti darbo vietą 26 proc., 41 proc. respondentų negali pasakyti, kad slaugytojos darbas – tai jų „svajonių viršūnė“. 86 proc. slaugytojų nėra patenkintos gaunamu atlyginimu ir ateities perspektyvomis.

#### Literatūra

1. Bagdonas E., Rapalienė L. Administravimo principai. Kaunas, 2003.
2. Glumbakaitė E., Dubakienė R., Stoškutė L., Jankauskas R., Jurkūvianas V. (2003) Medicinos darbuotojų alergija chloro ir ketvirtniams amonio junginiams. *Alergologija ir klinikinė imunologija*, 2003; 2(1):16-24.
3. Gražulevičienė R. Žmogaus ekologija. Kaunas, 2004.
4. Gražulis V. Motyvacijos pasaulis – jo supratimo keliai ir klystkeliai. Vilnius, 2005.
5. Dubinas V., Ševarikienė D. Profesinės veiklos motyvacija. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 2002; 22.
6. Janušonis V. Sveikatos apsaugos sistemos organizacijų valdymas: XXI amžių pasitinkant. Klaipėda, 2000.
7. Juozulynas A., Jurgelėnas A., Marcijonas A ir kt. Visuomenės sveikatos darbuotojų gyvenimo kokybė. „Sveikatos mokslai“, 2005; 2:76-80.
8. Kalibatas J., Glumbakaitė E., Kanapeckienė V., Mikutienė D. Pirminės sveikatos priežiūros centruose dirbančių slaugytojų profesiniai veiksniai. „Visuomenės sveikata“, 2006; 2:(33).
9. Maslow A. Motyvacija ir asmenybė. Vilnius, 2006.
10. Myers D.S. Psichologija, 2000.
11. Nuosekliai didinamas medikų darbo užmokestis. Informacinis pranešimas LR Sveikatos apsaugos ministerija, 2006-07-26.
12. Herzberg F, Mausner B, Synderman BB. The Motivation to Work. Wiley, New York, NY 1959;
13. Willey C. What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Harpower* 1997; 18(3):263-280.
14. Tietjen M, Myers R. Motivation and job satisfaction. *Management Decision* 1998; 36(4).
15. Lawer EE. Pay and Organization Effectiveness. McGraw-Hill, New York 1968.
16. McGregor D. The Human Side of Enterprise. Harmondsworth: Penguin Books 1960.
17. Taylor RW. Scientific Management. Harper & Low, New York. NY 1947.

#### ANALYSIS OF ENVIRONMENTAL FACTORS INFLUENCING PROFESSIONAL MOTIVATION AT WORK IN HOSPITAL NURSES

Artūras Razbadauskas, Tatjana Žuravliova, Rasa Dumbraskienė  
Summary

Key words: motivation, work environment factors, nurses.

The objective was to analyze the work environment on nurses' professional motivation.

Nurses' professional motivation is an urgent problem not only in medicine. One of the factors that influence nurses' work motivation is the work environment. The article presents the results of a survey of nurses' professional motivation analysis. 76 percent argues that the totality of biological and chemical agents - a set of physical factors in the working environment to be assessed as the lowering of professional motivation. Dissatisfied with the social - psychological needs of careers should also not affect motivation. 86 percent of nurses are unsatisfied about salary and future perspectives. Public health, working capacity, problems of disability depends on the quality of nurses' work and it has affected the social, the economic development of the country and running successful health care reform.

Correspondence to: rarturas@takas.lt

Gauta 2011-07-05

