

OPERACINĖS SLAUGYTOJŲ PASITENKINIMO DARBU ĮVERTINIMAS

Ligita Pociūtė, Daiva Zagurskienė

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė Kauno klinikos

Raktažodžiai: pasitenkinimas darbu, operacinės slaugytojai, slaugytojo profesija.

Santrauka

Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigose operacinės slaugytojų pasitenkinimas darbu - mažai nagrinėta sritis. Slaugos specialistų trūkumas beveik visose Europos šalyse virsta visuotine problema, tai tapo aktualu mūsų valstybei įstojus į Europos Sąjungą, kai slaugytojams atsivėrė daug platesnės rinkos perspektyvos. Tyrimo tikslas - iširti operacinės slaugytojų pasitenkinimą darbu. Tyrimo medžiaga ir metodai. Atlikta vienmomentinė anoniminė operacinės slaugytojų anketinė apklausa. Buvo apklausti 123 slaugytojai, dirbantys universitetinės ligoninės operacinėse. Rezultatai. Didžioji dalis (82,9 proc.) operacinėse dirbančių slaugytojų buvo patenkinti savo darbu ir daugiau nei du trečdaliai (70,7 proc.) iš naujo pasirinktų slaugytojo profesiją. Dauguma apklaustų operacinės slaugytojų (78,9 proc.) buvo patenkinti darbo grafiku, du trečdaliai (69,9 proc.) tenkino vadovavimo kokybę operacinėje, atlyginimas (69,2 proc.), darbo krūvis (66,7 proc.) bei galimybė tobulėti ir kelti kvalifikaciją (66,7 proc.). Daugiau nei pusę operacinėje dirbančių slaugytojų (60,2 proc.) tenkino darbo organizavimas operacinėje bei komandinis darbas (51,2 proc.). Daugiau nei trečdalis slaugytojų (38,2 proc.) buvo patenkinti gydytojų požiūriu į juos bei santykiais kolektyve (37,4 proc.).

Daugiausia (63,4 proc.) operacinės slaugytojų nurodė, kad juos geriau dirbti paskatintų didesnis atlyginimas, tik penktadalis (18,9 proc.) respondentų teigė, kad gerai organizuotas komandinis darbas bei kas dešimtas (12,0 proc.) - slaugytojo, kaip komandos nario pripažinimas.

Išvados. Dauguma operacinėse dirbančių slaugytojų buvo patenkinti savo darbu. Slaugytojus tenkino darbo organizavimas, darbo grafikas, darbo krūvis, vadovavimo kokybė operacinėje bei galimybė to-

bulėti ir kelti kvalifikaciją. Geriau dirbti labiausiai paskatintų didesnis atlyginimas, geras komandinis darbas bei slaugytojo, kaip komandos nario, pripažinimas.

Įvadas

Operacinės slaugytojų atliekamas darbas atsakingas, sudėtingas, reikalaujantis daug pastangų ir didelio profesionalumo, tačiau menkas profesijos prestižas, maži atlyginimai bei Europos Sąjungos erdvė suteikia slaugytojams palankias sąlygas išvykti dirbti į kitas šalis. Slaugos specialistų stygius tiesiogiai lemia pacientų saugumą ir priežiūros kokybę [13]. Slaugytojų darbo jėgos senėjimo ir trūkumo apraiškos jau stebimos ir Lietuvoje. Ketinimus keisti ir pasirinkti geriau vertinamą bei apmokamą darbą taip pat sąlygoja nepasitenkinimas savo darbu.

Tyrimo tikslas – iširti operacinės slaugytojų pasitenkinimą darbu.

Tirtųjų kontingentas ir tyrimo metodika

Tyrimui atlikti buvo sudaryta anoniminė anketa. Tiriamuoju kontingentu pasirinkti visi universitetinėje ligoninėje dirbantys operacinės slaugytojai. Anoniminė anketinė apklausa buvo atlikta 2010 metų lapkričio – gruodžio mėnesiais, gavus Bioetikos centro leidimą. Išdalinta 125 anketos, grąžinta – 123 (atsako dažnumas – 98,4 proc.).

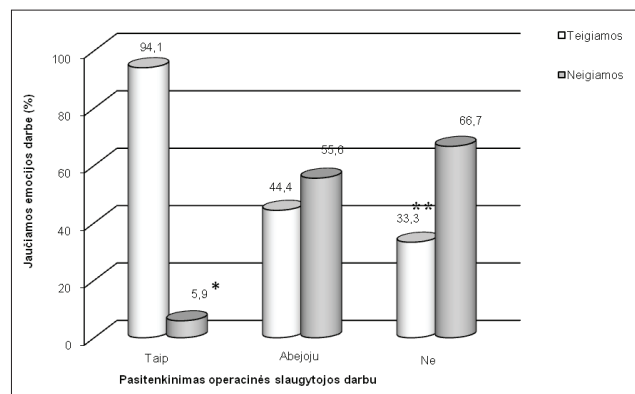
Tarp apklaustųjų daugumą sudarė moterys (97,6 proc.) ir tik 2,4 proc. – vyrai. Jauniausiajam respondentui buvo 21 metai, vyriausiajam – 64 metai, amžiaus vidurkis $40,61 \pm 0,80$. Didžioji dalis (69,1 proc.) operacinės slaugytojų turėjo aukštesnįjį išsilavinimą, 13,8 proc. - aukštąjį neuniversitetinį, 17,1 proc. - aukštąjį universitetinį. Trumpiausiai operacinėse dirbančio slaugytojo darbo stažas – nepilni metai, ilgiausiai – 43 metai. Darbo stažo vidurkis $16,2 \pm 0,94$.

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta naudojant programas „SPSS 17.0 for Windows“ ir „Microsoft Office Excel 2007“. Nagrinėjamų požymių pasiskirstymui pasirinktoje imtyje įvertinti taikyta aprašomoji duomenų statistika - absoliučiu (n) ir procentiniu dažniu (proc.)

pasiskirstymas. Kiekybiniai duomenys pateikiami kaip aritmetiniai vidurkiai (m) su standartiniu nuokrypiu (SD). Požymių priklausomybei vertinti skaičiuotas chi kvadrato (χ^2) kriterijus, proporcių lygybei vertinti - z kriterijus. Kai reikšmingumo lygmuo $p \leq 0,05$, požymių skirtumas tiriamųjų grupėse laikytas statistiškai reikšmingu.

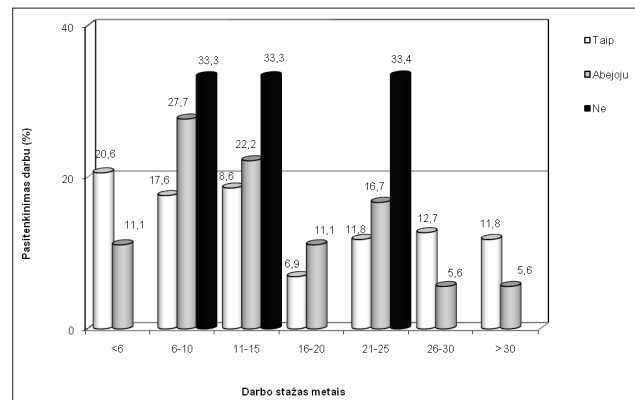
Rezultatai

Slaugytojų pasitenkinimas. Apklausos rezultatų analizė parodė, kad operacinės slaugytojų bendras pasitenkinimas darbu buvo gana ženklaus - balų vidurkis 7,38, vertinant dešimties balų sistemoje. Didžioji dalis (82,9 proc.) respondentų buvo patenkinti ir tik 2,5 proc. operacinės slaugytojų buvo nepatenkinti savo darbu, 14,6 proc. slaugytojų abejoja, jog savo darbu yra patenkinti. Vertinant slaugytojų pasitenkinimą darbu, priklausomai nuo emocijų darbe, gauti sta-



1 pav. Slaugytojų pasitenkinimo darbu priklausymas nuo jaučiamų emocijų darbe

* $p < 0,05$ lyginant su patenkintais darbu ir jaučiančiais teigiamas emocijas darbe.
** $p < 0,05$ lyginant su nepatenkintais darbu ir jaučiančiais neigiamas emocijas darbe.



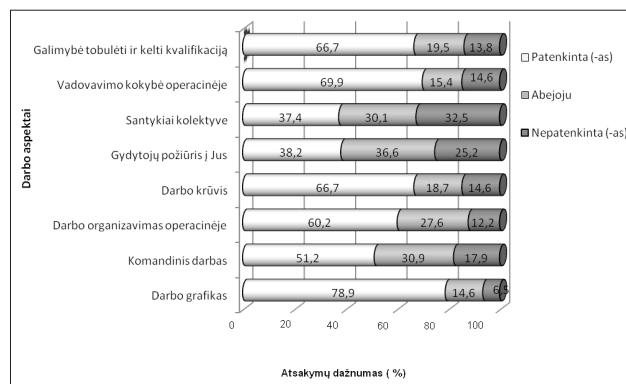
2 pav. Slaugytojų pasitenkinimo darbu priklausymas nuo darbo stažo

tistiškai reikšmingi rezultatai: teigiamas emocijas darbe patyrė kas trečias (33,3 proc.) nepatenkintas ir dauguma (94,1 proc.) patenkintų savo darbu operacinės slaugytojų (1 pav.).

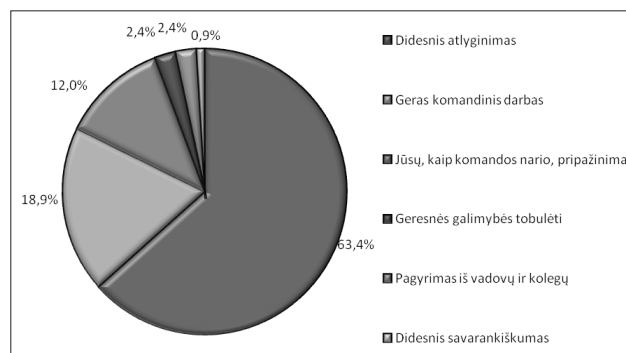
Tarp pasitenkinimo darbu ir darbo stažo statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatyta. Daugiausia patenkintų (20,6 proc.) operacinės slaugytojų buvo tarp respondentų, turinčių iki 6 metų darbo stažą. Nepatenkintų operacinės slaugytojų darbu nebuvo tarp respondentų, turinčių iki 6 ir daugiau nei 30 metų darbo stažą (2 pav.).

Dauguma operacinės slaugytojų, įgijusių universitetinį išsilavinimą (95,5 proc.), buvo patenkinti savo darbu ir tik 4,5 proc. abejojo, kai, tuo tarpu, 3,5 proc. slaugytojų su aukštesniuoju išsilavinimu teigė, kad yra nepatenkinti ir 17,7 proc. abejojo ar patenkinti.

Darbo sąlygos ir priemonės. Daugiau nei pusė operacinės slaugytojų buvo patenkinti darbo sąlygomis (52,8 proc.) bei darbu būtinų priemonių aprūpinimu (53,7 proc.), tačiau kas dešimtas (11,8 proc.) savo darbu patenkintas respondentas darbo sąlygas vertino nepatenkinamai. Nepatenkinti savo darbu operacinės slaugytojai buvo nepatenkinti ir darbo sąlygomis ($p < 0,05$).



3 pav. Operacinės slaugytojų pasitenkinimas darbo aspektais



4 pav. Operacinės slaugytojus dirbti geriau paskatinantys veiksniai (priežastys)

Vertinant operacinės slaugytojų pasitenkinimą darbo aspektais, paaiškėjo, kad dauguma respondentų patenkinti darbo grafiku (78,9 proc.), vadovavimo kokybe operacinėje (69,9 proc.), galimybe tobulėti ir kelti kvalifikaciją (66,7 proc.), darbo krūviu (66,7 proc.) bei darbo organizavimu (60,2 proc.). Beveik kas trečio (32,5 proc.) operacinės slaugytojo netenkina santykiai kolektyve, ketvirtadalis (25,2 proc.) – gydytojų požiūris į juos (3 pav.).

Darbo santykiai. Statistiškai reikšmingi skirtumai gauti vertinant operacinės slaugytojų nuomonę apie jų darbo santykius. Trys ketvirtadaliai (75,6 proc.) operacinės slaugytojų darbo santykius su vyresniąja slaugytoja – slaugos administratore vertino gerai ir tik maža dalis (4,1 proc.) – blogai. Kas dešimtas (9,7 proc.) operacinės slaugytojas tarpusavio santykius įvertino blogai (1 lentelė). Dauguma operacinės slaugytojų (78,4 proc.), gerai sutarę su vyresniąja slaugytoja - slaugos administratore, buvo patenkinti savo darbu.

Nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp gydytojų pagarbos slaugytojams ir jų laikymo komandos nariu. 42,3 proc. operacinės slaugytojų teigė, kad gydytojai juos dažnai laiko komandos nariais, daugiau nei trečdalis (35,0 proc.) manė, kad retai, ir tik kas penktas operacinės slaugytojas (20,3 proc.) – visada. Daugiau nei pusė (63,6 proc.) operacinės slaugytojų, teigusių, jog gydytojai juos retai kada laiko komandos nariu, nejaučia ir pagarbos iš gydytojų ($p < 0,05$).

Atlyginimas. Vienas iš svarbiausių pasitenkinimo darbu aspektų - darbo užmokestis. Vertinant operacinės slaugytojų apklausos rezultatus paaiškėjo, kad tik 3,2 proc. slaugytojų atlyginimas tenkino, du trečdalius (65,9 proc.) - tenkino iš dalies ir 30,9 proc. slaugytojų gautas atlygis netenkino.

Dauguma (87,8 proc.) respondentų manė, jog atlygis už operacinės slaugytojų darbą turi būti didesnis lyginant su stacionare dirbančių slaugytojų atlygiu. Taip manė tie operacinėse dirbantys slaugytojai, kuriuos gaunamas atlyginimas tenkino iš dalies (93,8 proc.) arba netenkino (78,9 proc.) ($p < 0,05$).

Karjeros galimybės ir profesinės žinios. Beveik pusė

(45,5 proc.) operacinės slaugos specialistų yra nepatenkinti galimybe siekti karjeros savo įstaigoje, 38,2 proc. – patenkinti, ir 16,3 proc. respondentų tuo abejoja. 52,0 proc. apklaustų specialistų savo profesines žinias vertina gerai ir 48,0 proc. teigia, jog trūksta žinių kai kuriose srityse. Tobulinimosi kursus, konferencijas bei seminarus operacinėse dirbantys slaugytojai dažniausiai lanko, nes reikia susirinkti reikiamą valandų skaičių licencijai (66,7 proc.) bei nori sužinoti ar išmokti ko nors naujo (65,0 proc.).

Priežastys, skatinančios geriau dirbti. Operacinėse dirbančius slaugytojus geriau dirbti labiausiai paskatintų didesnis atlyginimas (63,4 proc.), geras komandinis darbas (18,9 proc.) bei slaugytojo, kaip komandos nario, pripažinimas (12,0 proc.) (4 pav.).

Rezultatų aptarimas

Šiandienos sveikatos priežiūros sistemos neišspręstos problemos bei Europos Sąjungos erdvės galimybės sąlygoja didėjančią slaugos personalo kaitą. L.H. Aiken su bendraautoriais iki 2010 m. prognozavo didžiulį slaugytojų trūkumą [2]. Slaugytojų trūkumo priežastys: mažas atlyginimas, nelanksčios darbo valandos, menkos karjeros galimybės, didelis darbo krūvis, mažas pasitenkinimas savo darbu [5].

Tyrimai rodo, kad slaugytojo pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir kitais jį supančios aplinkos veiksniais sąlygoja pasitenkinimą darbu, slaugytojo entuziazmą, nuoširdumą dirbant, norą keistis, tobulėti, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant. Pasitenkinimas darbu yra susijęs su galimybe panaudoti savo gebėjimus, galimybe tobulėti ir kelti kvalifikaciją, vadovavimo kokybe, pastangų įvertinimu ir pripažinimu [15]. Kompetentingi, patenkinti darbu ir motyvuoti darbuotojai kokybiškai teikia paslaugas, kad patenkintų pacientų lūkesčius bei poreikius [6]. Mažas pasitenkinimas darbu gali sąlygoti menkos kokybės paslaugą, silpnus bendradarbiavimo, bendravimo ryšius, priešiškuumą, blogą sveikatą ar dažną slaugytojų kaitą [8].

Didelė profesinio pasitenkinimo įtaka bendram pasitenkinimui darbu išryškėjo V. Gerikienės (2009) atliktame tyrime. Slaugos specialistai, kurie didžiuojasi savo specialybe, jaučia didesnę pasitenkinimą darbu. Autorė nurodo,

1 lentelė. Operacinės slaugytojų darbo santykių vertinimas

Darbo santykiai	Vertinimas, n (proc.)		
	Gerai	Vidutiniškai	Blogai
Operacinės slaugytojų tarpusavio santykiai	36 (29,3)	75 (61,0)	12 (9,7) *
Su kitu operacinės personalu	52 (42,3)	68 (55,3)	3 (2,4)
Su operacinės vyresniąja slaugytoja – slaugos administratore	93 (75,6) **	25 (20,3)	5 (4,1)

* $p < 0,05$ lyginant su operacinės slaugytojų tarpusavio santykius vertinusių gerai.

** $p < 0,05$ lyginant su darbo santykiais su operacinės vyresniąja slaugytoja – slaugos administratore vertinusių blogai.

kad patenkinti savo profesija ir darbu slaugytojai labiau linkę teigiamai kalbėti apie organizaciją, padėti kitiems ir atlikti daugiau nei paprastai iš jų tikimasi [8]. Mūsų tyrimo duomenimis, operacinės slaugytojų, patenkintų savo darbu, bendro pasitenkinimo darbu vidurkis yra reikšmingai aukštesnis nei abejojančių ar nepatenkintų ($p < 0,05$).

V. Gerikienės (2011) atliktame tyrime nustatyta, kad jaunesniems (iki 45 m.) bendruomenės slaugytojams pasitenkinimui darbu svarbesnis yra savarankiškumas. Jaunesnio amžiaus slaugytojų pasitenkinimą darbu didina geras darbo organizavimas, o 45 m. ir vyresnio amžiaus slaugytojams svarbiau yra darbo pobūdis ir darbo sąlygos [9]. Mūsų atlikto tyrimo duomenimis, daugiau nei pusę operacinės slaugytojų darbo sąlygos tenkino. Operacinės slaugytojai, kurių netenkino darbo sąlygos, buvo nepatenkinti ir savo darbu.

Vienas pagrindinių motyvacijos šaltinių yra materialinis atlygis [17]. Operacinės slaugytojų darbo užmokeskis yra nepakankamas, tuo pažeidžiama motyvacinė teisingumo teorija ir darbuotojų pasitenkinimas darbu mažėja. Atlyginimas yra svarbus siekiant geresnių darbo rezultatų ir pagrindinė priežastis, mažinanti darbuotojų nepasitenkinimą savo atliekamu darbu [20].

Palyginus V. Gerikienės (2011), D. Petkevičiūtės (2005), D. Adomavičiūtės (2005), I. Šarienės (2010) ir mūsų tyrimo gautus rezultatus, paaiškėjo, kad nėra esminių skirtumų, t.y., pagrindinis slaugytojų nepasitenkinimo veiksnys yra mažas atlyginimas. Tyrimai patvirtina, kad daugumai darbuotojų yra svarbesni motyvai, suteikiantys materialinį stabilumą ir socialines garantijas, o ne savirealizacijos, tobulėjimo, dalyvavimo komandinėje veikloje bei karjeros galimybių poreikiai [9, 16, 1, 20].

Medicinos darbuotojų kvalifikacijos ir patirties nepakankamas įvertinimas atlygiu lemia jų nepasitenkinimą darbu ir didina darbuotojų ketinimą palikti įstaigą [15]. Noras keisti darbo vietą mažėja vyresniame amžiuje ir turint ilgesnį darbo stažą [4]. Mūsų tyrimas parodė menkesnį pasitenkinimą darbu grupėje operacinės slaugytojų, turinčių darbo stažą nuo 6 iki 15 metų, o respondentų, turinčių mažesnę arba didesnę darbo stažą, bendras pasitenkinimas darbu yra didesnis. S. Alves (2005) savo tyrime taip pat nurodo bendro pasitenkinimo ir darbo stažo sąsajas. Autorė pažymi, kad paprastai nauji darbuotojai būna labiau patenkinti darbu todėl, kad ankstyvuojų periodu darbuotojas labiau skatinamas, jis įgyja naujų įgūdžių, atsiranda naujų galimybių [4]. S. Žukienė (2008), tirdama anestetistų pasitenkinimą darbu, nustatė, kad prastas pasitenkinimas darbu yra respondentų grupėje, kurių darbo stažas 11-20 metų [21].

Darbuotojo profesinę veiklą lemia daugelis veiksnių,

susijusių su fiziologiniais, socialiniais, saugumo, pagarbos ir savigarbos poreikiais, taip pat jo saviraiška ir profesinės veiklos lūkesčiais [9]. Darbuotojas, ateidamas į organizaciją, jau turi tam tikrą vertybių ir lūkesčių sistemą [12]. Didesnis pasitenkinimas darbu priklauso nuo organizacijos politikos ir jos siekių patenkinti darbuotojų lūkesčius. Darbuotojų pastangos, dedamos įmonių tikslams įgyvendinti, priklauso nuo to, ar organizacija leis patenkinti pačių darbuotojų norus ir tikslus [14].

Įvairių tyrimų rezultatai įrodė emocinio įsipareigojimo organizacijai svarbą [18]. LC. Furtado ir kt. atlikę tyrimą nustatė, kad slaugytojai, teigiamai įvertinę santykius su slaugytoju–vadovu, yra labiau patenkinti savo darbu [7]. Mūsų atlikto tyrimo duomenys panašūs - dauguma operacinės slaugytojų (78,4 proc.), gerai sutarę su vyresniąja slaugytoja - slaugos administratore, buvo patenkinti savo darbu. R. Al-Dossary 2010 m. atliko slaugytojų pasitenkinimo darbu vertinimo tyrimą ir nustatė, kad slaugytojai savo darbu nėra nei patenkinti, nei nepatenkinti, tačiau jie teigia, kad yra patenkinti tarpusavio santykiais bei darbo pobūdžiu ir nepatenkinti darbo užmokesčiu bei tobulėjimo galimybėmis [3]. M. Itzhaki ir kt. (2011) atliktame tyrime nurodė, kad slaugytojai labiausiai patenkinti tarpusavio santykiais bei santykiais su kitu medicinos personalu, bet mažiau patenkinti darbo užmokesčiu [11].

Apibendrinant operacinės slaugytojų pasitenkinimo darbu tyrimų rezultatus, galima daryti išvadą, kad viena pagrindinių nepasitenkinimo darbu priežasčių yra per mažas atlygis. Tik maža dalis (3,9 proc.) apklaustų slaugytojų buvo patenkinti gaunamu atlygiu. Operacinės slaugytojų pasitenkinimo darbu didinimas turi teigiamą poveikį ne tik operacinės slaugytojams asmeniškai, bet ir organizacijos gerovei. Mūsų atlikto tyrimo metų paaiškėjo, kad didžioji dauguma (82,1 proc.) slaugos specialistų savo darbo palikti neketina, o 17,9 proc. ketina pakeisti darbo vietą. Dažniausiai paminėtos priežastys, kodėl ketinama keisti darbą, buvo didesnis atlygis (36,4 proc.), karjera (31,8 proc.) bei planai dirbti užsienyje (27,3 proc.).

Išvados

1. Dauguma operacinėse dirbančių slaugytojų buvo patenkinti savo darbu.
2. Dažniausiai veiksniai, lemiantys operacinės slaugytojų pasitenkinimą darbu, buvo darbo grafikas, vadovavimo kokybė operacinėje, darbo krūvis, galimybė tobulėti ir kelti kvalifikaciją, darbo organizavimas.
3. Operacinėse dirbančius slaugytojus geriau dirbti labiausiai paskatintų didesnis atlyginimas, geras komandinis darbas bei slaugytojo, kaip komandos nario, pripažinimas.

Literatūra

1. Adomavičiūtė D. Bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu. Magistro tezės. KMU, 2005; 70.
2. Aiken LH, Buchan J, Sochalski J, Nicols B, Powell M. Trends in international nurse migration. *Health Aff* 2004;23(3):69-77.
3. Al-Dossary R, Vail J, Macfarlane F. Job satisfaction of nurses in a Saudi Arabian university teaching hospital: a cross-sectional study *Int Nurs Rev*. 2012 Sep;59(3):424-30. doi: 10.1111/j.1466-7657.2012.00978.x. Epub 2012 Mar 8. PMID: 22897196 [PubMed - indexed for MEDLINE].
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. Batata A. International nurse recruitment and NHS vacancies: a cross-sectional analysis. *Global Health* 2005, 1:7. Available from: <http://www.globalizationandhealth.com/content/1/1/7>; Kirpal S. Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. *Career Dev Int* 2004;9(3):274-304.
6. Baum T, Szivas E. HRD in tourism: a role for government. *Tourism management* 2008; 29(4):783-94.
7. Furtado LC, Batista Mda G, Silva FJ. Leadership and job satisfaction among Azorean hospital nurses: an application of the situational leadership model. *Journal of Nursing Management*, 2011;19:1047–1057.
8. Gerikienė V., Petrauskienė J. Profesinio pasitenkinimo veiksniai ir jų grįžtamasis ryšys su bendruomenės slaugytojų pasitenkinimu darbu. *Medicinos teorija ir praktika*. 2009;(4):399-405.
9. Gerikienė V. Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu profesinę veiklą veikiančių veiksnių kontekste. *Medicinos teorija ir praktika*. 2011;17(2):175-180.
10. Grunt T. Socialinių darbuotojų, dirbančių nevyriausybinėse organizacijose ir biudžetinėse įstaigose, motyvacijos palyginimas. Magistro baigiamasis darbas, Vilnius, 2009.
11. Itzhaki M., Ehrenfeld RN m., Fitzpatrick PhD & J.J. Job satisfaction among immigrant nurses in Israel and the United States of America. *International Nursing Review* ISSN: 1466–7657, 2011;36-97.
12. Juozulynas A., Prapiestis J., Jurgelėnas A. Slaugytojų gyvenimo kokybės įvertinimas. *Sveikatos mokslai*. 2004;1:55-58.
13. Kane RL, Shamliyan T, Mueller C, Duval S, Wilt TJ. Nurse staffing and quality of patient care. Evidence report prepared by Minnesota Evidence-based Practice Center, Minneapolis, Minnesota, March 2007;1-115.
14. Lam T, Zhang H, Baum T. An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism management* 2001;(22):157-165.
15. Latožienė S. Radiologijos skyriaus darbuotojų pasitenkinimas darbu ir įsipareigojimas organizacijai. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas, 2007.
16. Petkevičiūtė D. Slaugytojų motyvacijos ir jų požiūrio į motyvavimo sistemos elementus VšĮ Kauno medicinos universiteto klinikoje įvertinimas: magistro tezės, KMU, 2005.
17. Razbadauskas A., Žuravliova T., Dumbrasienė R. Stacionaro slaugytojų profesinę motyvaciją sąlygojančių darbo aplinkos veiksnių analizė. *Sveikatos mokslai*. 2011;7:164-167.
18. Sangmook K. Individual – Level Factors and Organizational Performanse in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2005;15:245 – 261.
19. Stašys R., Šereikienė V., Jurgutis A. Klaipėdos medicinos darbuotojų motyvacijos tyrimas. *Sveikatos mokslai*. 2010;5:3433-3437.
20. Šarienė I. Slaugytojų, dirbančių viešojoje įstaigoje ir privačioje šeimos sveikatos priežiūros centruose, darbo apimtys ir darbo motyvacijos analizė. Magistro darbas. Kaunas, 2010.
21. Žukienė S. Slaugytojų – anesteziščių pasitenkinimas darbu ir jį įtakojantys veiksniai. Magistro tezės. KMU. Kaunas, 2008; 44.

EVALUATION OF OPERATING NURSES JOB SATISFACTION

L. Pociūtė, D. Zagurskienė

Key words: job satisfaction, operating nurse, nursing profession.

Summary

Operating room nurses' job satisfaction is important objective of institution management. Researches in job satisfaction permits to assess employers motivation, to evaluate attitudes to work, helps to identify job satisfaction factors and correct in time any organizational mismatches properly. Objective of research: To investigate operating room nurses' job satisfaction in one university hospital. Material and methods of research: Single-step anonymous questionnaire survey for operating room nurses. 123 operating room nurses from the departments of surgery in university hospital were surveyed. Results: Most of the operating room nurses (82.9%) were satisfied with their job and more than two-thirds (70.7%) of respondents would choose nursing career again. The majority (78.9%) of operating room nurses were satisfied with the work schedule, two-thirds (69.9%) satisfied with the quality of operating room management, salary (69.2%), workload (66.7%), opportunity of training and qualification improvement (66.7%). More than a half of operating nurses (60.2%) were satisfied with teamwork and organization of work in operating room (51.2%). More than a third of nurses (38.2%) were satisfied with doctors' attitude towards operating room nurses and relationship among employee (37.4%). Almost two thirds(63.4%) of nurses pointed higher salary as a key factor to work better and only minority accented good teamwork (18.9%) and treating nurse as a member of teamwork (12.0%). Conclusions: Most of the operating nurses were satisfied with their job. Nurses were gratified about organization of work, work schedule, workload, quality of operating room management and opportunity for training and improvement. Higher salary, good teamwork and treating nurse as a member of teamwork are the encouraging factors for operating room nurses to work better.

Correspondence to: ligita.pociute@gmail.com