

GYDYTOJO ODONTOLOGO PADĖJĖJO MOTYVACIJĄ IR PASITENKINIMĄ DARBU LEMIANTYS VEIKSNIAI LIETUVOJE IR KIPRE

Akvilė Marčiulionytė, Daiva Kerienė, Danguolė Grūnovienė, Daiva Mačiulienė
Kauno kolegijos Medicinos fakultetas

Raktažodžiai: gydytojo odontologo padėjėjas, motyvacija, motyvas, pasitenkinimas darbu.

Santrauka

Vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių pasitenkinimą darbu, yra darbuotojų motyvacija. Motyvacija skatina siekti karjeros ir užbrėžtų tikslų. Nejama nepastebėti santykio tarp pasitenkinimo darbu ir motyvacijos. Sėkmės siekiančios organizacijos turi įvertinti abiejų sričių – motyvacijos ir pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšį ir įgyvendinti savo darbuotojų siekius. Tai svarbiausias organizacinės veiklos tikslas [2]. Šalyje trūkstant gydytojo odontologo padėjėjų, Lietuvos odontologinės priežiūros įstaigoms ne visada pavyksta suformuoti tinkamą komandą, todėl svarbu išsiaiškinti, kaip patenkinti gydytojo odontologo padėjėjų poreikį darbo rinkoje. Tyrimu siekta atskleisti gydytojo odontologo padėjėjų motyvaciją ir pasitenkinimą darbu lemiančius veiksniai Lietuvoje ir Kipre. Tyrime dalyvavo 140 Lietuvos ir 48 Kipro gydytojo odontologo padėjėjai. Tyrimo tikslui pasiekti vykdyta apklausa raštu (internetu). Klausimai suskirstyti į uždaro ir atviro tipo (kokybinius). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad abiejų šalių respondentai mano, jog darbo užmokesčio didinimas yra efektyviausia motyvacijos priemonė, pritaria, ypač Kipro respondentai, kad stiprus motyvatorius – kvalifikacijos kėlimo kursai, mokymai. Lietuvos ir Kipro respondentai yra patenkinti darbu ir įgyta gydytojo odontologo padėjėjo profesine kvalifikacija, gerais santykiais su vadovu, malonia atmosfera, darbe jaučiasi saugiai. Lietuvoje gydytojo odontologo padėjėjų pasitenkinimą darbu labiausiai lemia atlygis. Kipre didžiausias pasitenkinimo darbu veiksnys – darbinė atmosfera. Kipro respondentai stresą patiria dažniau, nei Lietuvos, bet darbe jie jaučiasi labiau pripažinti. Svarbiausiais motyvacijos veiksniais Lietuvos respondentai išskyrė tobulėjimo galimybes, o Kipro – pripažinimą.

Įvadas

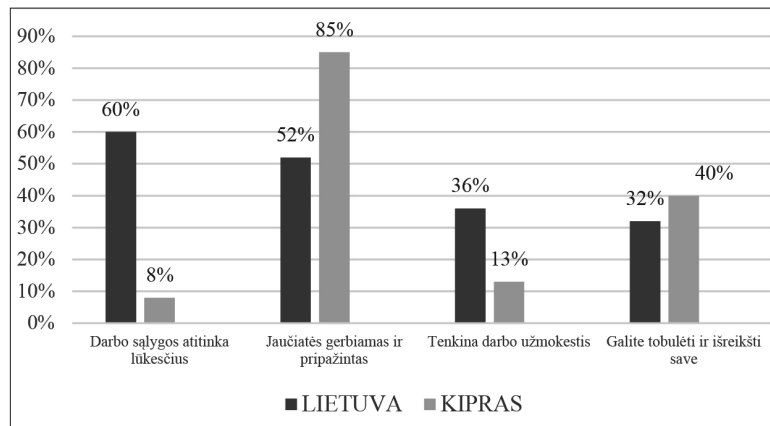
Pasitenkinimas darbu – didelio psichologijos mokslų atstovų susidomėjimo sulaukusi tyrinėjimų sritis, apibūdinanti žmogaus pasitenkinimą savo darbu. Pasitenkinimas darbu susideda iš daugelio tarpusavyje susijusių asmeninių, darbo ar nuo vadovų priklausomų veiksnių, tokių kaip amžius, lytis, darbuotojo charakteris, išsilavinimas, darbo sąlygos, darbo užmokestis ir kita [6]. Skatinant darbuotojų pasitenkinimą darbu, svarbu žinoti, kad jis atsiranda išorinių ir vidinių veiksnių sandūroje. Kartais pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu yra pastovus žmogaus bruožas, susijęs su vidiniais veiksniais – asmens ypatybėmis. Sėkmės siekiančios organizacijos turi įvertinti abiejų sričių – motyvacijos ir pasitenkinimo darbu tarpusavio ryšį ir įgyvendinti darbuotojų siekius. Tai svarbiausias organizacinės veiklos tikslas [2].

Sveikatos priežiūros specialistų bendravimas, komandinis darbas ir komunikavimas yra svarbus saugiai ir efektyviai teikti sveikatos priežiūros paslaugas [8]. Gydytojo odontologo padėjėjas privalo asistuoti įvairių specializacijų gydytojams odontologams, burnos higienistams, atpažįstant gyvybei pavojingas būkles ir tinkamai į jas reaguojant, teikiant būtinąją medicinos pagalbą, atliekant įvairias odontologinio gydymo procedūras, atpažįstant įvairių pacientų grupių burnos ir dantų ligas. Jam tenka bendrauti ir bendradarbiauti su sveikatos priežiūros specialistais, laikantis profesinės etikos ir pilietiškumo principų, užtikrinant įrodymais grįstos odontologijos praktikos kokybę, praktinėje gydytojo odontologo padėjėjo veikloje kurti naujas idėjas, prisitaikyti prie naujų situacijų, stiprinant profesijos įvaizdį, rūpinantis jos verte ir reikšmingumu visuomenėje, komunikuojant profesinėje aplinkoje.

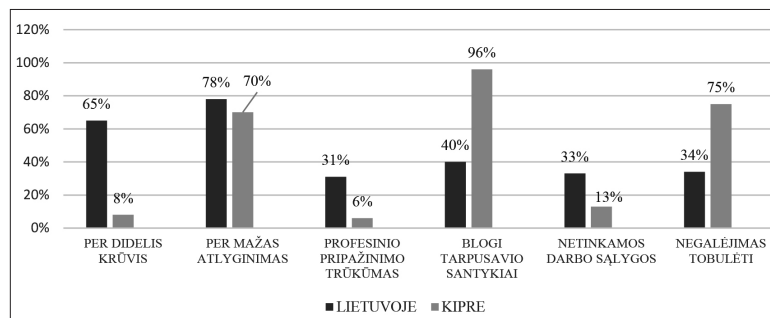
Nemažai autorių motyvacijos sąvoką sieja su asmens poreikiais ir motyvais, nuo kurių priklauso individo veiksmas ir elgesys darbe. Pasak V. Baršauskienės ir B. Janulevičiūtės Ivaškevičienės (1999), motyvacija – elgesio skatinimo sistema, kurią sukelia motyvai, tokie kaip skatinamoji priežastis, veiksnys, įrodymas ir argumentas bei vidinis veiksnys, kuris skatina kokią nors veiklą [10]. Poreikis yra motyvaci-

jos pagrindas, sukeliantis psichologinį jausmą, kad žmogui kažko reikia. Poreikiai yra pagrindiniai elementai, lemiantys didėjančio pasitenkinimo lygį [4]. Motyvuoti ir savo darbu patenkinti darbuotojai našiau dirba, o tai lemia jų teikiamų paslaugų kokybę. Kiekvienai sveikatos priežiūros įstaigai svarbu turėti motyvuotą personalą, nes tik toks specialistas gali pasiekti gerų darbo rezultatų. Gydytojo odontologo padėjėjas, būdamas patenkintas savo darbo aplinka, turės didesnę įtaką darbo rezultatų gerinimui [3]. Sveikatos specialistų motyvacija darbe gali turėti įtakos sveikatos paslaugų teikimui, tačiau šiam svarbiam darbo aplinkos veiksniui organizacijose paprastai neskiriama reikiamo dėmesio [9].

Išanalizavus mokslinę literatūrą apie gydytojo odontologo padėjėjo pasitenkinimą darbu ir motyvaciją, Kipre šia tema atliktų tyrimų rasti nepavyko. Galbūt todėl, kad gydytojo odontologo profesija Kipre nėra reglamentuota ar labai paklausia [1]. Apžvelgus kitų sveikatos priežiūros specialistų tyrimų, susijusių su motyvacija ir pasitenkinimo darbu rezultatus, sveikatos priežiūros specialistus labiausiai motyvuoja vidiniai veiksniai. Labiausiai motyvuoja asmeniniai pasiekimai, atlyginimas, ryšys su kolegomis ir darbo sąlygos [5].



1 pav. Respondentų darbo pasirinkimo priežastys Lietuvoje (N=140) ir Kipre (N = 48)



2 pav. Respondentų nepasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai Lietuvoje (N=140) ir Kipre (N = 48)

Motyvacija ir pasitenkinimas darbu – vienos iš labiausiai aptariamų organizacinio elgesio temų, kuriomis per daugelį metų atlikta daugybė tyrimų. Pasitenkinimas darbu reiškia malonumą, kurį darbas teikia asmeniui. Motyvacija reiškia tik priežastį, dėl kurios asmuo atlieka savo darbą, neatsižvelgiant į tai, ar darbas jam teikia malonumą. Motyvacija ir pasitenkinimas yra glaudžiai susiję, nes pasitenkinimą darbu galima apibūdinti kaip motyvacijos tipą. Dauguma Lietuvos respondentų pasitenkinimą darbu nurodė kaip svarbiausią aspektą, siekiant pripažinimo, pajamų, paaukštinimo ir kitų tikslų, teikiančių visaavertiškumo jausmą. Mažos dalies nuomone, tai individo požiūris į darbą, kuris priklauso nuo asmenybės bruožų. Kipro respondentams pasitenkinimas darbu – tai materialiuųjų ir psichologinių poreikių patenkinimo rezultatas; maža dalis nurodė, jog tai pagrindinis motyvacijos šaltinis ir paskata siekti geresnių darbo rezultatų.

Tyrimo tikslas – atskleisti gydytojo odontologo padėjėjų motyvaciją ir pasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius Lietuvoje ir Kipre.

Tyrimo objektas ir metodai

Šiuo tyrimu siekta įvertinti priežastis, dėl kurių gydytojo odontologo padėjėjai dirba pasirinktoje įstaigoje. Siekiant tyrimo tikslo, vykdyta Lietuvos ir Kipro gydytojo odontologo padėjėjų apklausa raštu (internetu), apimanti uždaro ir atviro tipo (kokybinius) klausimus. Tyrime dalyvavo 140 Lietuvos ir 48 Kipro gydytojo odontologo padėjėjai.

Tyrimo rezultatai

ES šalyse burnos sveikatos priežiūros specialistų veiklos reikalavimai yra panašūs, todėl Lietuvos ir Kipro gydytojo odontologo padėjėjo veikloje ir pasitenkinime darbu stebima panašumų ir skirtumų. Abiejų šalių respondentai patenkinti savo darbu; sutinka, kad jų darbas svarbus kitiems žmonėms; patinka įgyta specialybė; santykiai su vadovu geri; darbe jaučiasi gerai ir saugiai, tačiau Kipro respondentai dažniau patiria stresą, o didžiosios dalies Lietuvos respondentų netenkina gaunamas atlygis (1 pav.).

Lietuvos respondentai nurodė, kad pagrindiniai nepasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai yra per mažas atlyginimas ir per didelis darbo krūvis. Mažiausiai nepasitenkinimui darbu įtakos turi negalėjimas tobulėti, netinkamos darbo sąlygos ir profesinio pripažinimo trūkumas. Didžiausia dalis Kipro respondentų vienareikšmiškai teigia, jog labiausiai nepasitenkinimą darbu lemia blogi tarpusavio san-

tykiai, o mažiausiai – profesinio pripažinimo trūkumas (2 pav.).

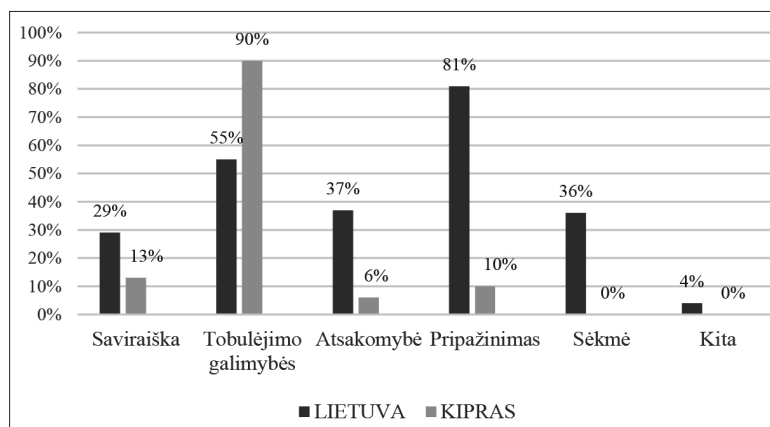
Daugiausia Lietuvos respondentų motyvuoja pripažinimas (3 pav.), beveik trečdalis teigia, kad motyvaciją lemia sėkmė ir atsakomybė ir tik mažumos nuomone: gera atmosfera, paskatos, normuotos darbo valandos, atlyginimas. Daugumos Kipro respondentų motyvaciją labiausiai skatina tobulėjimo galimybės, o mažumos – atsakomybė.

Lietuvos respondentų darbo įstaigose dažniausiai taikomos motyvacijos priemonės – bendros darbuotojų šventės, nors ketvirtadalis nurodė, jog jokios priemonės netaikomos. Kipro respondentų darbo įstaigose dažniausiai taikoma motyvacijos priemonė – darbo užmokesčio didinimas (4 pav.).

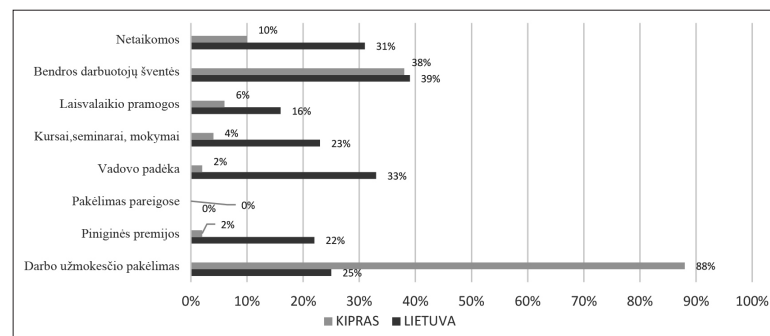
Mokslinėje literatūroje išskiriamos socialinės, ekonominės, piniginės, teisinės, psichologinės darbuotojų motyvavimo priemonės. Darbo užmokestis yra viena iš geriausiai žinomų ir plačiausiai taikomų motyvavimo priemonių (1 lentelė). Nemažą motyvuojantį poveikį turi fizinės darbo sąlygos, psichologinės priemonės (organizacijos prestižas, užimtumo garantijos, profesinio tobulinimosi galimybės); stiprus motyvatorius – teigiamas socialinis-psichologinis klimatas, su darbu susijusios informacijos perdavimas, operatyvus konfliktinių situacijų sprendimas, dėmesys darbuotojams. Nustatyta, kad abiejų šalių respondentai mano, jog darbo užmokesčio didinimas yra efektyviausia motyvacijos priemonė, respondentai, ypač Kipro, pritaria, kad stiprus motyvatorius – kvalifikacijos kėlimo kursai,

1 lentelė. Respondentų nuomonė apie motyvacijos priemonių efektyvumą Lietuvoje (N = 140)

Motyvacijos priemonė	Neefektyvu	Nelabai efektyvu	Efektyvu	Labai efektyvu
Kvalifikacijos kėlimo kursai, mokymai	2% (3)	7% (10)	61% (85)	30% (42)
Darbo užmokesčio didinimas	1% (2)	4% (5)	26% (36)	69% (97)
Darbo sąlygų gerinimas	1% (2)	4% (5)	32% (45)	63% (88)
Karjeros galimybės	1% (2)	6% (8)	34% (48)	59% (82)
Dažnesni viso kolektyvo susitikimai, išvykos	1% (1)	21% (30)	60% (84)	18% (25)



3 pav. Respondentų pasitenkinimą darbu skatinantys veiksniai Lietuvoje (N=140) ir Kipre (N=48)



4 pav. Respondentų nuomonė apie motyvacijos priemones jų darbo įstaigoje Lietuvoje (N=140) ir Kipre (N=48)

mokymai (2 lentelė). Dėl motyvavimo priemonės „darbo sąlygų gerinimas“ nuomonės šiek tiek išsiskyrė.

Respondentų nuomone, labiausiai efektyvios motyvacijos priemonės yra darbo užmokesčio didinimas bei kvalifikacijos kėlimo kursai, moky-

2 lentelė. Respondentų nuomonė apie motyvacijos priemonių efektyvumą Kipre (N = 48)

Motyvacijos priemonė	Neefektyvu	Nelabai efektyvu	Efektyvu	Labai efektyvu
Kvalifikacijos kėlimo kursai, mokymai	0%	1% (1)	8% (4)	91% (43)
Darbo užmokesčio didinimas	1% (1)	0%	8% (4)	91% (43)
Darbo sąlygų gerinimas	1% (1)	1% (1)	96% (46)	4% (2)
Karjeros galimybės	1% (1)	1% (1)	94% (45)	4% (2)
Dažnesni viso kolektyvo susitikimai, išvykos	25% (12)	67% (32)	4% (2)	4% (2)

mai; neefektyviausios, ypač Kipro respondentų nuomone, – dažnesni viso kolektyvo susitikimai, išvykos (1,2 lentelės).

Daugumos Lietuvos respondentų nuomone, darbo sąlygos atitinka lūkesčius, beveik pusė jaučiasi gerbiami ir pripažinti, trečdalis gali tobulėti ir išreikšti save. Kipre didžioji dauguma jaučiasi gerbiami ir pripažinti, beveik pusė dirba dėl to, kad dirbdami įstaigoje gali tobulėti ir išreikšti save.

Išvados

1. Abiejų šalių respondentai patenkinti darbu ir įgyta specialybe; sutinka, kad jų darbas svarbus kitiems žmonėms; darbe maloni atmosfera, jaučiasi saugiai ir gerai, geri santykiai su vadovu. Svarbiausias pasitenkinimo darbu veiksnys, Lietuvos respondentų nuomone, yra atlygis, nors didesnės respondentų dalies gaunamas atlygis netenkinama; Kipro – darbo atmosfera, beveik visi Kipro respondentai gaunamu atlygiu yra patenkinti.

2. Pagrindinis skirtumas tarp Lietuvos ir Kipro gydytojo odontologo padėjėjų motyvacijos ir pasitenkinimo darbu yra tas, kad Kipro respondentai, skirtingai nei Lietuvos, darbe dažniau patiria stresą, bet jaučiasi labiau pripažinti. Skirtingas respondentų požiūris į darbą: Lietuvos respondentų nuomone – darbas sunkus ir reikalaujantis daug atsakomybės, o Kipro respondentams – įdomus.

3. Abiejų šalių respondentai mano, jog darbo užmokesčio didinimas yra efektyviausia motyvacijos priemonė. Lietuvos respondentai kaip labai efektyvią motyvavimo priemonę nurodė darbo sąlygų gerinimą, o Kipro respondentams stipriausias motyvatorius – tobulėjimo galimybės.

Literatūra

- Mishra PK. Job satisfaction. *Iosr Journal of Humanities and Social Science* 2013;14(5), 45-54.
<https://doi.org/10.9790/1959-1454554>
- Dartey-Baah K, Harlley A. Job satisfaction and motivation: understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *Academic Leadership: The Online Journal* 2010;8(4):39.
<https://scholars.fhsu.edu/alj/vol8/iss4/39>
- Tamulienė R, Mačiulienė D, Žukauskaitė V. Gydytojų odontologų padėjėjų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai. *Sveikatos mokslai*, 2016;26(6):231-236.
<https://doi.org/10.5200/sm-hs.2016.122>
- Kamdron T. Work motivation: relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Sciences* 2015; 3: 1-26 https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation
- Grujičić M, Jovičić Bata J, Raden S, Novaković B, Šipetić-Grujičić S. Work motivation and job satisfaction of health workers in urban and rural areas. *Vojnosanit Pregl* 2016;73(8): 735-743.

<https://doi.org/10.2298/VSP140715062G>

- Temesgen Wayuma Balcha Z, Ejigu Y, Weldegebreal F, Woldie M. Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *J Patient Prefer Adherence* 2016; 10: 159-169.
<https://doi.org/10.2147/PPA.S90323>
- Council of European Dentists. Manual of dental practice 2014 Cyprus. <https://www.omid.pt/content/uploads/2017/12/ced-manual-2015-chipre.pdf>
- Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health* 2010;8:26.
<https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Jančiauskas E. E. Žmogiškųjų išteklių vadyba. Vilnius, 2011:116.
- Baršauskienė V., Janulevičiūtė-Ivaškevičienė B. Žmogiškieji santykiai. KTU, 1999:387.

FACTORS THAT AFFECTING THE MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF A DENTAL ASSISTANT'S IN LITHUANIA AND CYPRUS

A. Marčiulionytė, D. Kerienė, D. Grūnovienė, D. Mačiulienė

Keywords: dental assistants, motivation, job satisfaction.

Summary

Motivation - one of the most important determining satisfaction. Motivation encourages to reach career goals. It is impossible not to notice the relationship between job satisfaction and motivation. Organizations that want to be successful must evaluate both areas - motivation and job satisfaction and to realize the aspirations of employees. This is the most important part of organizational activities. According to data of Lithuanian Dental Chamber the biggest problem is lack of dental assistants. One of the most important tasks these days is to find out how to meet the need for dental assistants in the labor market. The aim of the research is to reveal the factors that affecting the motivation and job satisfaction of a dental assistant's in Lithuania and Cyprus. Participants: 140 Lithuanian dental assistants and 48 Cypriots dental assistants. Research method - online survey. The questions divided into closed and open type. The results of the study revealed that the most part of assistants participated in study, level of job satisfaction is low. Respondents from both countries considers that the most effective motivating tool is wage increases, respondents agree especially in Cyprus, that a strong motivator - courses, training. It was determined that Lithuanian and Cypriot respondents are satisfied with their job and have acquired the professional qualifications of a dental assistant, pleasant atmosphere at work because then they feels safe, good relationship with the manager. In Lithuania job satisfaction is mostly affecting by salary and in Cyprus – working atmosphere. Cypriot respondents feel stress more often than respondents from Lithuanian, but they feel more recognized at work. Lithuanian respondent singled out opportunities for improvement and Cyprus as the most important motivating factors.

Correspondence to: daiva.maciulienė@go.kauko.lt