

DAŽNIAUSI VEIKSNIAI, LEMIANTYS ANESTEZIJOS IR INTENSYVIOSIOS TERAPIJOS SLAUGYTOJŲ MOTYVACIJĄ DARBUI

Ilona Tkačenko, Aldona Mikaliūkštienė, Natalja Fatkulina
Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų institutas

Raktažodžiai: intensyvosios terapijos slaugytojų motyvacija darbui, intensyvosios terapijos slaugytojų pasitenkinimas darbu, motyvacijos teorija, slaugytojų migracija.

Santrauka

Motyvacija – tai individuali vidinė ar išorinė paskata geriau atlikti darbą. Motyvacija ir motyvavimas visada buvo svarbūs veiksniai vadovaujant personalui, tenkinant darbuotojų ir darbdavio lūkesčius, didinant darbo našumą, kuriant teigiamą atmosferą darbe ir užtikrinant gerus santykius kolektyve. Darbo tikslas – apžvelgti ir pateikti naujausios literatūros duomenis apie anestezijos ir intensyvosios terapijos slaugytojų darbą motyvuojančius veiksnius. Mokslinių straipsnių paieška atlikta PubMed, Cochrane ClinicalKey, BMJ Best Practice, ScienceDirect ir Google Scholar duomenų bazėse. Išanalizuota 13 viso teksto straipsnių, atitikusių paieškos kriterijus. Rezultatai parodė anestezijos ir intensyvosios terapijos slaugytojų motyvacijos svarbą. Išvados. Kiekvieno vadovo pareiga reguliuoti ir spręsti, kaip skatinti darbuotojus, įvertinti jų požiūrį į motyvavimą ir numatyti šio proceso tobulinimo perspektyvas. Pasirinktos priemonės turi tenkinti darbuotojų poreikius ir atitikti organizacijos galimybes. Pagrindiniai motyvaciniai veiksniai, lemiantys žmogaus požiūrį į darbą, skatinantys pasirinkti vieną ar kitą darbo rūšį, skirstomi į išorinius (darbo užmokestis, karjeros galimybės, pareigų paaugstinimas) ir vidinius (noras save realizuoti, būti savarankišku, veiksmingu ir įvertintu). Skirtingais laikmečiais, skirtingos kultūros bei karjeros tarpsniais motyvaciniai veiksniai gali kisti, todėl svarbu atkreipti dėmesį į kiekvieno individo poreikius ir taikyti skirtingas motyvavimo priemones.

Įvadas

Motyvacija – vienas iš keleto veiksnių, lemiančių asmens veiklos rezultatus. Ne mažiau svarbūs tokie veiksniai kaip sugebėjimai, išteklių ir sąlygos, kuriomis tai atliekama.

Motyvacija darbui nėra pastovi būseną. Tai nuolatinis procesas, keičiantis žmogaus elgseną [1].

Iki 1990 m. motyvacijos tema buvo menkai aprašoma slaugos literatūroje, nors darbo motyvacijos teorijų tyrimai buvo pradėti nagrinėti apie 1960 metus. Remiantis Z. Meiro (1972 m.) ir D. McCloskey (1974 m.) tyrinėjimais, buvo pagrįsta prielaida ir pirmą kartą sukurta A. Maslow (1970 m.), vėliau daugelio teoretikų (R. Hackman ir G. Oldham, F. Herzberg) plėtotą teoriją, kad žmonės turi tam tikrų poreikių ir siekia juos patenkinti. Tolimesniuose tyrimuose buvo atsižvelgiama į asmens poreikius, kurie svarbūs darbo motyvacijai – daugiausia dėmesio skiriama palankios darbo aplinkos (remiantis F. Herzberg teorija) ir motyvavimo strategijų kūrimui, kurie tiesiogiai didina arba mažina slaugytojų darbo produktyvumą [2].

Darbo motyvacija yra ypač svarbus veiksnys, kuris turi įtakos slaugytojų darbo kokybei ir sveikatos priežiūros paslaugų rezultatams. Visapusio atsakymo apie slaugytojų motyvacijos sampratą vis dar trūksta.

Tyrimo tikslas – apžvelgti ir pateikti naujausios literatūros duomenis apie anestezijos ir intensyvosios terapijos slaugytojų darbą motyvuojančius veiksnius.

Tyrimo medžiaga ir metodai

Mokslinių straipsnių paieška, aprėpianti 2015-2020 metų laikotarpį, atlikta PubMed, Cochrane ClinicalKey, BMJ Best Practice, ScienceDirect ir Google Scholar duomenų bazėse. Naudoti raktažodžiai ir jų deriniai: intensyvosios terapijos slaugytojų motyvacija darbui, intensyvosios terapijos slaugytojų pasitenkinimas darbu, motyvacijos teorija, slaugytojų migracija. Straipsniai atrinkti pagal PRISMA šabloną. Straipsnių tinkamumas nustatytiems atrankos kriterijams vertintas keliais etapais. Pirmiausia buvo pašalinti besidubliuojantys įrašai, tuomet atmesti straipsniai, kurių pavadinimai ir santraukos neatitiko paieškos kriterijų ir atrinkti tik viso teksto straipsniai, iš kurių pašalintas vienas, publikuotas ne anglų kalba.

Apžvelgtos darbo motyvacijos teorijos, išoriniai ir vidiniai motyvacijos veiksniai, surinkta informacija apie anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojų motyvaciją darbui skirtingais karjeros tarpsniais, motyvaciją darbui didinančius ir mažinančius veiksniai, asmens ir organizacijos veiklos motyvacijos svarbą, slaugytojų migracijos priežastis bei slaugytojų motyvacijos sistemos formavimą.

Tyrimo rezultatai

Anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojų motyvacija. Estijos mokslininkai atliko darbų, kurie atitiko tokius kriterijus kaip anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojų (AITS) darbo motyvacija ir veiksniai, turintys įtakos slaugytojų darbo motyvacijai, analizę. Siekta gauti informacijos, naudingos formuoti motyvavimo darbui sistemą ir atlikti tolesnius AITS motyvacijos darbui tyrimus. Tyrėjai daugiausia dėmesio skyrė klausimams: kaip apibrėžti motyvacijos darbui sąvoką? Kokie veiksniai turi įtakos AITS darbo motyvacijai? Kaip stipriai reikia motyvuoti AITS? Atliktos įžvalgos praplečia žinias apie dabartinę AITS motyvaciją darbui bei išryškina pagrindinius veiksniai, į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį, norint išlaikyti ar padidinti AITS vidinę darbo motyvaciją. Gauti rezultatai gali būti veiksminga priemonė slaugos vadybininkams ir slaugytojams, siekiant nustatyti motyvaciją darbui lemiančias priežastis ir pasirinkti tinkamas motyvavimo priemones [3].

J. Chong ir kiti, nagrinėdami įvairias motyvacijos darbui teorijas nustatė, kad motyvacija – tai valdymo ir organizacinės veiklos pagrindas, atliekantis svarbų vaidmenį, siekiant tiek visos organizacijos, tiek darbuotojų veiklos rezultatų ir gerovės [5]. Iš pradžių psichologų E. Deci ir R. Ryan (2008 m.) sukurta apsisprendimo teorija (ang. self-determination theory) per pastaruosius kelis dešimtmečius palaipsniui keitėsi ir tapo pagrindine žmogaus motyvacijos teorija [4].

Atliekant įvairius tyrimus su žmogaus veikla ir su ja susijusiais motyvais, buvo išplėtotą ir pasiūlyta daugialypė motyvacijos koncepcija, pabrėžusi autonominę (savarankiško pasirinkimo jausmo) ir kontroliuojamą (spaudimo jausmo) motyvaciją. Joje akcentuojama, kad individams svarbesni psichologiniai ir savarankiškumo poreikiai. Kai šie poreikiai patenkinami darbe (geras darbo klimatas, bendradarbiavimas, geri santykiai su vadovu ir kolegomis, autonomija), pasiekiamas aukštas motyvacijos lygis ir gera psichologinė savijauta. Ir priešingai, kai dėl šių psichologinių poreikių darbuotojai nusivilia arba yra skatinami labiau kontroliuojamos motyvacijos formomis, mažėja darbo rezultatyvumas ir blogėja psichologinė savijauta. Remiantis šia teorija, išskiriami pagrindiniai motyvaciniai veiksniai, tokie kaip autonomija, vadovavimas, darbo planavimas ir atlygis už atliktą darbą [5].

Motyvuotas personalas yra pats svarbiausias bet kurios sveikatos priežiūros sistemos turtas. Sveikatos priežiūros specialistai, ypač slaugytojai, tiesiogiai bendrauja su pacientais. Jei slaugytojai tinkamai motyvuoti, jų darbo našumas didėja, o tai lemia gerus sveikatos priežiūros paslaugų rezultatus. Slaugytojų trūkumas, motyvacijos stoka, organizacinės veiklos spragos, prastos darbo sąlygos ir darbinė aplinka, nepakankamas atlygis trukdo pasiekti norimų sveikatos priežiūros paslaugų rezultatų. Nors ne visose pasaulio valstybėse ar žemynuose išvystyta pažangi sveikatos priežiūros sistema, tačiau pastebimos vienodos pagrindinės problemos, tai slaugos personalo trūkumas ir nepakankamas atlygis už darbą. Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) Afrikos regioninio komiteto penkiasdešimt antrosios sesijos metu sveikatos apsaugos ministrai paskelbė, kad, siekiant tūkstantmečio vystymosi tikslų mažinti skurdą ir ligas Afrikos šalyse, reikia imtis tokių veiksmų, kaip sveikatos priežiūros specialistų motyvacijos darbui palaikymas, darbo produktyvumo ir našumo gerinimas, personalo mokymas ir tolygus paskirstymas įvairiuose sektoriuose. Tokiu būdu Afrikos šalis pagerins sveikatos priežiūros paslaugų teikimo funkcijas, užtikrins, kad gyventojai laiku gautų tinkamą pagalbą. Nors sveikatos priežiūros paslaugų sistema yra daug darbo reikalaujantis sektorius, tačiau žmogiškieji išteklių yra vienas iš svarbiausių indėlių, teikiant sveikatos priežiūros paslaugas.

Siekdami paveikti slaugytojų profesinį pasitenkinimą darbu, darbdaviai esminį dėmesį turi sutelkti į vidinius pasitenkinimo darbu veiksniai – pripažinimas, vadovo įvertinimas, savarankiškumas, tačiau nepamiršti ir išorinių: darbo sąlygų, darbo krūvio, atlygio bei tarpasmeninių santykių. Vis dėlto daugiausia siūloma atsižvelgti į vidinius motyvus ir juos gerinti. Kenijos ligoninėje atliktame tyrime buvo nagrinėjami veiksniai, turintys įtakos gydytojų ir slaugytojų profesiniam pasitenkinimui ir jo pasekmės pacientų priežiūrai. Apklausti 82 gydytojai ir 220 slaugytojų. Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai buvo klasifikuojami į išorinius – tarpasmeniniai santykiai, darbo sąlygos, darbo krūvis, atlygis ir vidinius – pasiekimai, pripažinimas, savarankiškumas, karjeros galimybės, vadovo įvertinimas. Gautos išvados atskleidė, kad respondentų profesiniam pasitenkinimui vienodai svarbūs ir išoriniai, ir vidiniai veiksniai, todėl norit pagerinti darbuotojų profesinį pasitenkinimą darbu ir pacientų priežiūrą, svarbu atkreipti dėmesį ir į vidinius, ir į išorinius veiksniai. Sveikatos priežiūros sistemoje turi būti integruota organizacinė struktūra, stiprinanti gydytojų ir slaugytojų darbo santykius [6].

Pasitenkinimas darbu yra sudėtingas psichologinis reiškinys ir nepaprastai svarbus veiksnys, lemiantis darbo kokybę ir darbuotojų motyvaciją darbui. Vertinant veiksniai, kurie lemia pasitenkinimą ir (ar) nepasitenkinimą darbu, nusta-

tomas pasitenkinimo darbu lygis, kuris naudojamas kaip objektyvus motyvacijos darbu rodiklis visose profesijose, taip pat ir slaugoje – vienoje iš labiausiai įtemptų šiuolaikinės visuomenės profesijų, kuriai reikia protinių, fizinių ir emocijų gebėjimų, ypač anestezijos ir intensyviosios terapijos skyriuose. Manoma, kad sveikatos priežiūros darbuotojų svarbiausias pasitenkinimo darbu veiksnys – padėti kitam žmogui, tačiau tai priklauso ir nuo kitų nepriklausomų ir tarpusavyje susijusių veiksnių, tokių kaip darbuotojų lytis, amžius, išsilavinimas, darbo patirtis, darbo sąlygos, darbo pobūdis, darbinės veiklos organizavimas, karjeros galimybės, gaunamas atlygis už darbą. Lyginant su kitomis profesijomis, sveikatos priežiūros specialistai susiduria su žymiai didesne profesinio nepasitenkinimo rizika, ypač tie, kurie patiria ilgalaikį profesinį stresą, pavyzdžiui, anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojai.

AITs kasdien susiduria su skirtingais pacientų poreikiais, problemomis, skausmu ir mirtimi, todėl laikui bėgant tai gali lemti slaugytojų emocijų išsekimą, nuovargį, perdegimo sindromą, sukeltą ne tik nepasitenkinimą darbu, bet ir motyvacijos jam praradimą. Nepasitenkinimas darbu yra pagrindinis veiksnys keisti darbą. 2017 metais vienoje Belgrado (Serbija) universitetinėje ligoninėje atliktas tyrimas, siekiant išsiaiškinti AITs pasitenkinimą darbu. Tyrimas atliktas naudojant E. Spector pasitenkinimo darbu klausimyną (ang. Job Satisfaction Survey), išverstą į serbų kalbą. Tyrime dalyvavo 71 AITs. Vidutinis amžius – 33,8 metų. Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad pasitenkinimo darbu lygis koreliuoja su darbo vietos sąlygomis ir darbo pobūdžiu – AITs yra labiau nepatenkinti darbu (74,6%), nei kolegos iš kitų sveikatos priežiūros skyrių. Nustatytos nepasitenkinimo darbu priežastys: mažas atlygis (95,8 proc.), netinkamos darbo sąlygos (87,3 proc.), mažos karjeros galimybės (84,5 proc.), neįvertinti darbo rezultatai (73,2 proc.), bendravimas su kolegomis (64,8 proc.). Bendravimo kokybė svarbus veiksnys, didinantis pasitenkinimą darbu, o atlikti anestezijos ir intensyviosios terapijos skyriuose tyrimai rodo, kad net 37 proc. profesinių klaidų atsiranda dėl blogo gydytojų ir slaugytojų bendravimo [7].

Dėl sveikatos priežiūros specialistų ir studentų emigracijos į ekonomiškai išsivysčiusias šalis, didėja nekokybiškų sveikatos priežiūros paslaugų teikimo rizika. Lietuvoje atlikto tyrimo [8], kuriame buvo vertintas gydytojų rezidentų, slaugytojų ir medicinos studentų ketinimas emigruoti ir jo pagrindinės priežastys, rezultatai parodė, kad šis ketinimas susijęs su socialiniais demografiniais (amžius, lytis, šeiminių padėtis), finansiniais, organizaciniais (komandinis darbas, darbo aplinka) ir socialiniais veiksniais. Labiau linkę emigruoti vyrai, jaunesni asmenys, turintys mažų vaikų, šeimą ar draugų užsienyje, patiriantys finansinių sunkumų. Emi-

gracijos noras stipresnis jaunesnių asmenų, nes bėgant metams labiau įsitvirtinama socialinėje aplinkoje (šėimos ir kiti socialiniai ryšiai), pasiekiami profesinė karjera. Finansinis nepasitenkinimas labai stiprina norą emigruoti, tačiau jis pasireiškė tik slaugytojų ir rezidentų grupėse, o tai galima paaiškinti prastesne abiejų grupių ekonomine padėtimi, palyginti su gydytojais. Emigruoti skatina ir aplinkybė, kai bent vienas iš šėimos narių jau dirba užsienyje. Darbas komandoje, įvertinimas, darbo aplinka yra susiję su socialine ir emocine gerove, o jos nebuvimas sustiprina ketinimus emigruoti. Gauti rezultatai parodė, kad dėl autokratiško valdymo stiliaus ir pacientų požiūrio, prasto socialinio pripažinimo ir profesinės pagarbos trūkumo slaugytojai nori emigruoti ten, kur slaugos specialistas yra vertinamas ir gerbiamas. Slaugytojai jaučia kitų sveikatos priežiūros specialistų menką palaikymą, prastą gydytojų ir slaugytojų bendradarbiavimą, komandinio darbo trūkumą.

Norint sustiprinti komandinį darbą įstaigose, rekomenduojama tobulinti sprendimų priėmimą bendradarbiaujant, skatinti komandinį darbą, į medicinos ir slaugos mokslus įtraukti sveikatos priežiūros vadybos kursus, akcentuojant daugiadisciplininį komandinį darbą, bendradarbiavimą, gydytojų ir slaugytojų komunikacijos svarbą. Tai leistų sustiprinti komandinį darbą, padidintų sveikatos priežiūros specialistų pripažinimą, o įstaigų finansinius išteklius skirti sveikatos priežiūros specialistų išlaikymui ir motyvavimui. Išvardytos priemonės, veikdamos kartu, leistų pasiekti žymiai geresnių rezultatų, nei taikant jas po vieną, tačiau pokyčiams įgyvendinti reikalingas ilgas procesas [8].

Austrijoje 2017 m. atliktas tyrimas atskleidė sveikatos priežiūros specialistų motyvacinius ir darbo pasirinkimo veiksnius. Tyrimui atlikti buvo sukurta anketa, remiantis teoretikų F. Herzberg, D. McClelland ir V. Vroom motyvacijos teorijomis. Apklausoje dalyvavę gydytojai ir slaugytojai teigė, kad pagrindiniai motyvaciniai veiksniai – įdomus ir prasmingas darbas, atsakomybė, pripažinimas, grįžtamasis ryšys, santykiai, socialinis saugumas, tačiau pripažinimo ir grįžtamojo ryšio darbe trūksta. Slaugytojai teigė, kad juos motyvuoja įdomus darbas, pripažinimas ir įvertinimas, jie norėtų turėti daugiau atsakomybės ir dirbti sudėtingesnę darbą. Remiantis tyrimo išvadomis, norint sukurti patrauklias darbo vietas, reikia atsižvelgti į tokius veiksnius kaip įdomus ir prasmingas darbas, atsakomybė ir savarankiškumas, grįžtamasis ryšys, atitinkamas atlygis už pasiektus rezultatus, karjeros galimybės ir saugumas darbe [9].

Profesinis tobulėjimas, moksliniais tyrimais ir įrodymais pagrįsta praktika, sistemingas mokymasis, įgūdžių palaikymas, žinių atnaujinimas yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Labai svarbu, kad sveikatos priežiūros specialistai darbo vietose palaikytų ir gerintų savo įgūdžius, ypač naudojantis

įvairia darbu reikalinga technika, kuri sparčiai keičiasi, tampa vis modernesnė, turi daugiau funkcijų. Svarbu vadovams skatinti slaugytojus dalyvauti mokslinėje veikloje, rengti pranešimus, skelbti straipsnius. Norvegijoje atliktame tyrime buvo tirtas AITS požiūris į profesinį tobulėjimą darbo vietoje ir mokslinėje veikloje. Norą dalyvauti mokslinėje veikloje, atlikti tyrimus dažniau pareiškė jaunesni AITS, palyginti su vyresniais. Nors atliktas tyrimas buvo pagrįstas nedidelės AITS grupės suvokimu ir teiginiais, tačiau esminiai rezultatai, į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį, buvo perduodami AITS vadovams [10].

Nuolatinė darbo įtampa ir nuovargis, pamaininis darbas yra svarbiausi AITS darbingumo sumažėjimo ir sveikatos silpninimo rizikos veiksniai. Irane atliktame tyrime siekta ištirti AITS darbingumo, individualių savybių, darbo krūvio, nuovargio ir ligų sąsajas. Dalyvavo 214 AITS, kurių vidutinis amžius buvo 29 metai. Individualios savybės (lytis, amžius, išsilavinimas, šeiminių padėtis, rūkymas) neparodė reikšmingų sąsajų su darbingumu. Daugiau nei ketvirtadalis AITS turėjo lėtinių ligų. Skeleto ir raumenų sistemos ligos, virškinimo sistemos ir odos ligos buvo labiausiai papalitusios AITS grupėje ir tai lėmė jų mažesnį darbingumo lygį, palyginti su sveikomis. Pusė tiriamųjų buvo patyrusios traumas, dėl kurių jų darbingumo lygis buvo prastas arba vidutinis. Remiantis šio tyrimo išvadomis – ligos, nuovargis ir darbo krūvis yra svarbiausi veiksniai, susiję su darbingumu [11].

Apibendrinimas

Motyvacijos procesas ir pasitenkinimas darbu yra itin svarbūs, norint užtikrinti darbuotojų pasitenkinimą ir siekiant bendrą organizacijos tikslų ir uždavinių. Organizacijų, kuriose nėra jokios motyvavimo sistemos, darbuotojai gali dažniau patirti neigiamas emocijas: apatiškumą, depresiją, perdegimo sindromą, kurios gali nulemti visos organizacijos nesėkmę, todėl svarbu puoselėti palankią darbo aplinką, išlaikyti draugiškus santykius kolektyve, skatinti teigiamą požiūrį į savo darbą [12].

Kuriant sveiką darbo aplinką, svarbu sumažinti ergonominius rizikos veiksnius, suformuoti prevencines sveikatos stiprinimo programas, padidinti veiklos motyvacijos lygį, sumažinti nuovargį bei darbo krūvį [11]. Vadovų požiūris ir dėmesys profesiniam tobulėjimui turi teigiamą poveikį AITS motyvacijai darbu ir paciento priežiūros kokybei [10].

Gauti rezultatai parodė, kad kol kas nėra aiškaus supratimo ir bendro sutarimo dėl motyvacijos darbu sampratos, tad nėra ir motyvacijos darbu sąvokos universalios apibrėžties. Nepaisant ribotų empirinių tyrimų, teigiama, kad slaugytojai yra motyvuoti darbu bei nustatytos 5 kategorijos veiksnių, turinčių įtaką slaugytojų darbo motyvacijai. Tai darbo vieta, darbo sąlygos, asmeninės savybės,

individualūs prioritetai, vidinė psichologinė būsena [13].

Išvados

1. Motyvuojant anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojus, svarbu atkreipti dėmesį į vidinius ir išorinius veiksnius. Kiekvienas vadovas turėtų vertinti slaugytojų darbą, rodyti pagarbą ir pasitikėjimą, išklausti jų nuomonę bei bendradarbiauti, prižiūrint pacientus. Už kiekvieną pasiekimą ar tiesiog profesionaliai atliktą darbą vadovas turėtų pagirti slaugytoją ar visą kolektyvą, parodyti, kad kiekvienas darbuotojas yra vertinamas ir reikalingas.

2. Slaugytojų profesija būtų labiau vertinama, jei darbdaviai skatintų slaugytojus siekti aukštojo slaugos išsilavinimo, suteikdami galimybę tobulintis, mokytis, dalyvauti moksliniuose tyrimuose.

3. Mokamas atlygis už atliktą darbą turėtų būti teisingas ir skatinantis veiklumą, o didesnės kompetencijos reikalaujantis darbas įvertinamas papildomu atlygiu.

4. Organizuojant darbą, svarbu atkreipti dėmesį į darbinės aplinkos kūrimą, saugumo užtikrinimą, teigiamų emocijų palaikymą.

5. Skirtingų motyvavimo priemonių taikymas padės užtikrinti darbuotojo, darbdavio ir visos organizacijos pasitenkinimą atliekama veikla ir skatins norą siekti užsibrėžtų tikslų.

Literatūra

1. Kudo Y, Kono K, Kume R, Matsubishi A, Tsutsumi A. Feelings about nursing assistants that enhance the work motivation of Japanese registered nurses and licensed practical nurses. *Journal of UOEH* 2017;39:259-269. <https://doi.org/10.7888/juoeh.39.259>
2. Abu Yahya O, Ismaile S, Allari RS, Hammoudi BM. Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics. *Nursing forum* 2019;54:7-15. <https://doi.org/10.1111/nuf.12291>
3. Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies* 2011;48:246-57. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>
4. Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory in health care and its relations to motivational interviewing: a few comments. *The International Journal of Behavioral Nutrition And Physical Activity* 2012;9:24. <https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-24>
5. Chong JXY, Gagné M. Self-determination theory for work motivation. in management. Oxford University Press. 2019. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0182>
6. Arsua WK, Chirchir LK, Chebon SK. Determinants of physicians and nurses' professional satisfaction at the moi teaching and referral hospital, Eldoret, Kenya. *Journal of Health Medicine and Nursing* 2019;64.

7. Živanovic D. Job Satisfaction as an objective indicator of work motivation among intensive care nurses. *International Journal of Health Services Research and Policy*. 2019;4(7):84-94 e-ISSN: 2602-3482.
<https://doi.org/10.23884/ijhsrp.2019.4.2.02>
8. Goštautaitė B, Bučiūnienė I, Milašauskienė Ž, Bareikis K, Bertasiūtė E, Mikelionienė G. Migration intentions of Lithuanian physicians, nurses, residents and medical students. *Health Policy (New York)* 2018;122(10):1126-31.
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2018.07.001>
9. Krczal E. Identifying the determinants for attractiveness of interdisciplinary forms of care from the perspective of health care professionals. *International Journal of Integrated Care* 2017; 17(5):A32:1-8.
<https://doi.org/10.5334/ijic.3333>
10. Averlid G. Norwegian nurse anesthetist perceptions of professional development and the influence of production pressure. *AANA Journal* 2017;85:345-351.
11. Rostamabadi A, Zamanian Z, Sedaghat Z. Factors associated with work ability index (WAI) among intensive care units' (ICUs') nurses. *Journal of Occupational Health* 2017;59:147-155.
<https://doi.org/10.1539/joh.16-0060-OA>
12. Reuben M. Badubi. Theories of motivation and their application in organizations: a risk analysis. *International Journal of Innovation and Economics Development* 2017; 3(10): 44-51.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>
13. Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 2015;29:248-57.
<https://doi.org/10.1111/scs.12155>

THE MOST COMMON FACTORS DETERMINING THE MOTIVATION OF ANESTHESIA AND INTENSIVE CARE NURSES TO WORK

I. Tkačenko, A. Mikaliūkštienė, N. Fatkulina

Keywords: intensive care nurses work motivation, intensive care nurses job satisfaction, motivation theory, nurse's migration.

Summary

Motivation is an individual incentive to do a better job, both internally and externally. Motivation and motivation have always been the most important factors leading to personal, satisfying employee and employer expectations, increasing productivity, creating a positive atmosphere at work and ensuring good relationships within the team. In order for the quality of work to be good, it is necessary to constantly increase work motivation. It is the responsibility of each manager to regulate and justify how to encourage their employee, to evaluate their approach to anticipation, and to anticipate the prospects for improving this process. Most importantly, when the measures chosen are to be used for staffing needs and compliance organizations. The main motivating factors that determine a person's attitudes to work, promoting one or another type of work are divided into external - salary, career opportunities, internal and position, that is, personal desire to realize savings, to be independent, efficient and valued. However, motivating factors can be important when designing watches, distinguishing between cultural and career stages, so it is important to pay attention to each person and tailored skirt motivational tools.

Correspondence to: aldona.mikaliukstiene@mf.vu.lt

Gauta 2021-03-09