

SLAUGYTOJŲ PROFESINIO GYVENIMO KOKYBĖ IR SU JA SUSIJĘ VEIKSNIAI

Anastasija Dmitrijeva, Agnė Jakavonytė-Akstinienė

Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų institutas

Raktažodžiai: slaugytojai, profesinio gyvenimo kokybė, slaugytojų sveikata, personalo kaita.

Santrauka

Pastaraisiais dešimtmečiais slaugytojų profesinio gyvenimo kokybės (PGK) užtikrinimas tapo aktualia problema daugelyje pasaulio šalių. Lietuvoje tai dar naujas ir mažai nagrinėtas reiškinys. Nors slaugytojai sudaro didžiausią sveikatos priežiūros specialistų grupę, jų trūkumas vis dar labai didelis. Manoma, kad prasta PGK yra viena iš esminių priežasčių, dėl kurios slaugytojai keičia darbą ir profesiją. Mokslininkai teigia, kad prasta slaugytojų PGK susijusi su prastesne slaugytojų sveikata (savijauta), daro neigiamą poveikį teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybei.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti mokslinę literatūrą, kurioje nagrinėjama slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė ir su ja susiję veiksniai.

Atlikta sisteminė mokslinės literatūros apžvalga. Paieška buvo atlikta PubMed, Google Scholar duomenų bazėse, naudojant raktažodžius ir jų derinius: slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė (angl. Quality of nursing work life), profesinio gyvenimo kokybė ir slaugytojai (angl. Quality of work life AND nurse). Iš viso atrinkta ir išanalizuota 13 publikacijų nagrinėjama tema.

Rezultatai parodė, kad slaugytojų PGK yra daugiamatis reiškinys ir svarbus rodiklis, atspindintis ne tik asmeninius darbuotojo interesus, bet ir nurodantis stipriąsias ir silpnąsias darbo aplinkos puses. Dažniausiai slaugytojų PGK įvertinti naudojamas B. Brooks slaugytojų profesinio gyvenimo kokybės klausimynas. Dauguma nagrinėtų tyrimų rodo, kad slaugytojų PGK yra vidutinio arba žemo lygio, o įtakos jai turi tiek darbo aplinkos, tiek sociodemografiniai veiksniai. PGK sietina su darbuotojo sveikata ir savijauta. Slaugytojų sveikatos būklė yra prastesnė, palyginti su bendra dirbančių žmonių populiacija, o prastas sveikatos vertinimas yra susijęs su slaugytojų darbu ir darbo aplinka. Prasta PGK – reikšmingas veiksnys,

darantis įtaką slaugytojų ketinimui keisti darbą. Svarbu gerinti ir palaikyti aukštą slaugytojų PGK, siekiant pritraukti ne tik naujus slaugytojus, bet ir išlaikyti esamus, patyrusius sveikatos priežiūros specialistus.

Įvadas

Profesinė veikla – svarbi žmogaus gyvenimo dalis. Ji daro įtaką gyvenimo kokybei, padeda patenkinti daugumą poreikių: saugumo, socialinius, savirealizacijos, savigarbos. Darbas – socialinė veikla, kuri gali turėti tiek teigiamos, tiek neigiamos įtakos darbuotojo sveikatai ir požiūriui į gyvenimą. Slaugytojai dėl savo veiklos pobūdžio kasdien susiduria su įvairiomis sudėtingomis ir nuspėjamosiomis situacijomis. Neigiamos pacientų emocijos, agresija ir smurtas, darbo nuvertinimas, profesijos menkinimas – tai tik dalis sunkumų, kuriuos darbe patiria slaugytojai. Slaugytojų darbas tampa vis labiau varginantis, kupinas streso bei įtampos, kurią didina įtempti santykiai kolektyve, augantys reikalavimai sveikatos priežiūros specialistams, pacientų reiklumas, labai dideli darbo krūviai bei kintantis darbo grafikas [1-5]. Slaugytojai tampa demotyvuoti, abejingi, sumažėja jų pasitenkinimas darbu, išitraukimas į darbą, noras bendrauti, prastėja komunikavimo įgūdžiai, gebėjimas valdyti emocijas [1]. Nustatyta, kad visi minėti aspektai daro neigiamą poveikį slaugytojų sveikatai, savijautai, atliekamo darbo lūkesčiams, mažina gebėjimą laiku, saugiai ir kokybiškai suteikti sveikatos priežiūros paslaugas [6]. Dauguma atliktų tyrimų rodo, kad slaugytojų PGK yra reikšmingai susijusi su sveikatos priežiūros paslaugų teikimu. Slaugytojai, kurie prastai vertina savo PGK, jaučia mažą pasitenkinimą darbu, darbingumo sumažėjimą, stokoja motyvacijos. Ir atvirkščiai, slaugytojų, kurių PGK yra aukštesnė nei vidutinė, jaučia didesnę įsipareigojimą, darbo malonumą, jų išitraukimas į darbą ir produktyvumas yra didesnis [2, 6].

Slaugytojai sudaro didžiausią sveikatos priežiūros specialistų grupę [2], jų trūkumas vis dar labai didelis. Tai problema, su kuria susiduria ne tik Lietuvos sveikatos priežiūros sistema, bet ir daugelis kitų pasaulio šalių [5]. Slaugy-

tojų PGK sietina su slaugytojų asmeninių poreikių patenkinimu, kai integraliai siekiama asmeninės patirties įgijimo, organizacijos slaugos tikslų pasiekimo [7]. Mokslininkės B. Brooks ir M. Anderson (2005), vertindamos slaugytojų PGK skubiosios pagalbos skyriuje, nustatė, kad slaugytojų darbo krūvis buvo per didelis ir nebuvo pakankamai laiko kokybiškai atlikti darbą. Respondentams po darbo liko mažai laiko poilsiui, jie stokojo energijos, negalėjo suderinti darbo ir šeimos reikalų, teigė, kad besikeičiantys grafikai padarė neigiamą poveikį jų gyvenimui. Nuolatinis slaugytojų PGK vertinimas sveikatos priežiūros įstaigose gali suteikti svarbios informacijos gydymo įstaigos vadovams ir slaugos administratoriams apie darbuotojų pojūčius ir savijautą darbe, siekiant sukurti valdymo metodus, kurie padidintų personalo darbo produktyvumą, efektyvumą, pagerintų paslaugų kokybę, sumažintų darbuotojų kaitą, profesinį išsekimą, personalo nepageidaujamų sveikatos problemų tikimybę [5]. Kiekviena sveikatos priežiūros įstaiga siekia teikti saugias, kvalifikuotas ir kokybiškas sveikatos priežiūros paslaugas. To galima siekti tik esant aukštai darbuotojų PGK [2,8].

Per pastaruosius du dešimtmečius ypač sustiprėjo susidomėjimas PGK [4]. Įvairiose pasaulio šalyse mokslininkai tiria slaugytojų PGK reiškinį, analizuoja jam įtaką darančius veiksnius. Dažniausiai vertinama slaugytojų darbo aplinka, patiriamas stresas, „perdegimo“ sindromo paplitimas, nuovargis, t. y. vieni iš veiksnių, darančių įtaką PGK. Profesinio gyvenimo kokybės sąvokos integravimas į slaugos politiką Lietuvoje pabrėžtų šio reiškinio svarbą, prisidėtų prie slaugytojų PGK gerinimo.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti mokslinę literatūrą, kurioje nagrinėjama slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė ir su ja susiję veiksniai.

Tyrimo medžiaga ir metodai

Atlikta sisteminė mokslinės literatūros apžvalga. Atrinkti straipsniai, kuriuose buvo vertinama slaugytojų PGK ir su ja susiję veiksniai. Mokslinės literatūros paieška buvo atlikta PubMed, Google Scholar duomenų bazėse, naudojant raktažodžius ir jų derinius: slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė (angl. Quality of nursing work life), profesinio gyvenimo kokybė ir slaugytojai (angl. Quality of work life AND nurse). Iš viso atrinkta ir išanalizuota 13 publikacijų nagrinėjama tema. Duomenų apdorojimui taikomas aprašomosios kokybinės turinio

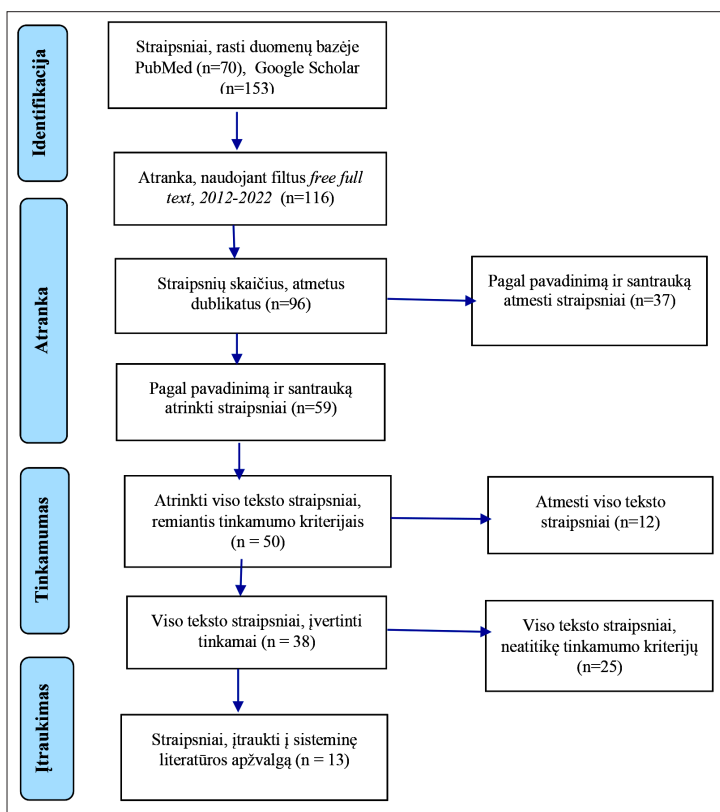
analizės metodas. Rezultatai sugrupuoti pagal esminius radinius.

Paieškos rezultatams taikyta PRISMA Flow diagrama [21] (1 pav.).

Pagal paieškos sąvokas buvo rastos 223 publikacijos. Pritaikius straipsnių atrankos įtraukimo kriterijus: publikacijos ne senesnės nei 10 metų (2012-2022 m.), straipsniai anglų kalba, prieinamas visas tekstas, gautos 96 publikacijos. Toliau dėmesys buvo skiriamas publikacijos pavadinimui ir santraukai: pagal pavadinimą ir santrauką atrinkti 59 straipsniai, o 37 atmesti kaip neatitinkantys pavadinimo ir santraukos. Iš atrinktų viso teksto straipsnių, tinkamumo kriterijus atitiko 50, iš kurių buvo atmesti 12 darbo tikslo neatitinkantys straipsniai. Atrinktos 38 tinkamos publikacijos, perskaitytas ir išanalizuotas visas tekstas. Dėl informacijos stokos netinkamomis laikytos dar 25 publikacijos. Į sisteminę literatūros apžvalgą įtraukta 13 publikacijų, atitinkančių visus įtraukimo kriterijus (3 lentelė).

Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Slaugytojų profesinio gyvenimo kokybės samprata. Siekiant pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus specialistus, visoms sveikatos priežiūros įstaigoms (SPI) svarbu gerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Pasitenkinimas darbu yra tik vienas iš PGK veiksnių. Apie PGK pradėta kalbėti praėjusio amžiaus ketvirtajame dešimtmetyje,



1 pav. Mokslinių publikacijų atrankos analizei schema (PRISMA Flow)

saugos jausmas); 4) darbo pasaulis – tiriama visuomenės įtaka slaugytojo profesijai ir pokyčiai slaugytojų praktinėje veikloje (visuomenės požiūris į slaugytojų profesiją, pasitenkinimas darbo užmokesčiu) [14]. Šis klausimynas sulaukė didelio susidomėjimo tarp mokslininkų visame pasaulyje ir yra plačiai naudojamas įvairiose pasaulio šalyse.

Slaugytojų profesinio gyvenimo kokybės vertinimas ir jai įtakos turintys veiksniai. Pastaraisiais dešimtmečiais PGK tapo aktualia problema daugelyje pasaulio šalių [5]. Slaugytojai sudaro didžiausią sveikatos priežiūros darbuotojų grupę, tad neįmanoma pagerinti sveikatos priežiūros paslaugų ir pacientų priežiūros kokybės be slaugytojų įnašo, todėl jų PGK turi būti aukšto lygio. Nagrinėjant mokslinę literatūrą pastebėta, kad slaugytojų PGK įvairiose šalyse yra vidutinio lygio. Iš 13 nagrinėtų straipsnių, 11 straipsnių vertinama slaugytojų PGK. Aštuoniuose analizuotuose straipsniuose nustatyta, kad slaugytojų PGK yra vidutinio lygio [4-8,14-16]. Dviejų straipsnių autoriai nustatė prastą slaugytojų PGK [2,17]. Teigiama, kad dauguma slaugytojų nėra patenkinti savo PGK, įvardija ją esant ne tokia, kokios norėtų. Tik viename tyrime didžioji dalis apklausoje dalyvavusių slaugytojų (56,7 proc.) įvertino savo PGK aukšto lygio, kita dalis – vidutiniškai (43,3 proc.) [9].

Mokslinėje literatūroje buvo rasta daug veiksnių, susijusių su slaugytojų PGK. Tarp dažniausiai nagrinėtų – su darbo aplinka susiję veiksniai ir sociodemografiniai kintamieji. Kai kurie mokslininkai šiuos veiksnius skirsto į dvi grupes: susijusius su darbu ir nesusijusius su darbu kintamuosius [14]. Dažniausi (reikšmingiausi) veiksniai, turintys įtakos slaugytojų PGK, atskleisti išanalizavus 11 atrinktų straipsnių, parodyti 2 lentelėje.

Z. Sadat ir kt. teigia, kad lytis ir šeimninė padėtis neturi reikšmingos įtakos slaugytojų PGK, o vyresnis amžius, darbo patirtis ir pareigos turėjo teigiamą poveikį PGK [9]. Aukštesnio išsilavinimo slaugytojai, užimantys aukštesnes pareigas, 30-40 metų, aukščiau vertino savo PGK. N. Akter tyrimo rezultatai parodė, kad išsilavinimas ir patirtis nėra reikšmingai susijusi su PGK. Jo manymu, labiausiai PGK daro įtaką tokie veiksniai kaip pajamos, stresas darbe bei darbo aplinka [15].

L. Kelbiso tyrė Etiopijos slaugytojų PGK ir nustatė, kad labiausiai PGK daro įtaką išsilavinimas, mėnesinės pajamos, darbo skyrius ir darbo aplinka [2]. Panašius rezultatus gavo S. Ghimire, atlikęs tyrimą Nepale. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad pagrindinis prastos PGK ir nepasitenkinimo darbu veiksnys yra didelis darbo krūvis dėl personalo trūkumo [17].

Net 4 analizuotuose straipsniuose aprašomi tyrimai rodo, kad pajamos – vienas iš reikšmingų veiksnių, turinčių įtakos slaugytojų PGK. Nustatyta, kad slaugytojų nepasitenkinimas darbo užmokesčiu ženkliai mažina jų PGK [2,6,10,15].

Keturiuose iš 11 straipsnių rasta įrodymų, kad kintantis slaugytojų pamainų grafikas daro neigiamą poveikį slaugytojo gyvenimui [4,6-8]. Dėl prasto darbo grafiko slaugytojams sunku derinti darbą su šeimos poreikiais, lieka mažai laiko poilsiui, dažniau jaučiamas nuovargis [4,18]. Bendradarbiavimas su kolegomis, jų pagarba ir palaikymas, geri santykiai su vadovais – yra reikšmingi veiksniai, kurie prisideda prie geresnės slaugytojų PGK. Ir atvirkščiai, nagrinėtuose straipsniuose teigiama, jog jei darbuotojas nejaučia pagarbos ir palaikymo iš kolegų ir vadovų, jo PGK yra prastesnė [6,8,10,17].

Slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė ir subjektyvioji savijauta (sveikata). Slaugytojai dirba aplinkoje, kurioje susiduria su įtampa, nesaugiomis ir kenksmingomis darbo sąlygomis. Nagrinėtoje mokslinėje literatūroje teigiama, kad prasta slaugytojų bendroji ir psichinė sveikata yra susijusi su maža slaugytojų autonomija, prastais santykiais su kitais komandos nariais (gydytojais, slaugytojais, vyresniais slaugytojais), mažu vadovų ir bendradarbių palaikymu, maža pagarba profesijai, darbų perkrovimu, dideliu fiziniu ir psichoemociniu krūviu [3]. Slaugytojai savo pareigas atlieka turėdami didelį darbo krūvį, ribotus išteklius, sveikatos priežiūros personalo trūkumą, o tai kelia įtampą ir stresą darbe. Nuolatinis stresas, patiriamas slaugytojų darbe, susijęs su padidėjusiu sergamumu, blogesne fizine ir psichine sveikata, todėl slaugytojai dažniau serga [19]. Dėl nuolat patiriamos įtampos ir streso didėja profesinio perdegimo rizika, mažėja produktyvumas, didėja susižeidimų pavojus [3].

Nagrinėjant mokslinę literatūrą, paaiškėjo, kad slaugytojų PGK turi įtakos sveikatai ir bendrai savijautai. Latvijoje 2016 m. atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad PGK statistiškai reikšmingai koreliuoja su slaugytojų psichologine ir subjektyvia gerove. Nustatyta, kad slaugytojai, kurie aukštai vertina savo PGK, taip pat aukštai vertina savo psichologinę ir subjektyvią gerovę [6].

Mokslininkai teigia, kad skiriant pakankamai dėmesio slaugytojų PGK vertinimui ir gerinimui, galima padidinti slaugytojų pasitenkinimą darbu, sumažinti įtampą ir stresą darbo aplinkoje, pagerinti bendrąją ir psichinę darbuotojų sveikatą [3].

Slaugytojų profesinio gyvenimo kokybė ir ketinimai keisti darbo vietą. Didelė slaugytojų kaita yra labai sunki ir dažnai pasikartojanti sveikatos priežiūros organizacijų problema daugelyje pasaulio šalių [20]. Tai sukuria nestabilumą organizacijoje, ženkliai veikia veiklos efektyvumą, teikiamų paslaugų kokybę ir labai didina darbuotojų įdarbinimo, orientavimo ir mokymo, valdymo išlaidas [8]. Kaitos procesas gali vykti įvairiais etapais, kai slaugytojai gali palikti savo padalinius, organizacijas ir net profesiją. Kai slaugytojai palieka skyrius, kitiems slaugytojams tenka per dideli darbo

3 lentelė. Sisteminė literatūros apžvalga.

Eil. Nr.	Tyrimo autorius, metai	Šalis	Tikslas	Metodai ir tyrimo priemonės	Radiniai
1	Ghimire S. ir kt., 2018 [17]	Nepalas	Įvertinti slaugytojų PGK.	Taikomas aprašomasis skerspjūvio dizainas, kiekybinis tyrimas, dalyvavo 200 slaugytojų. Naudotas B. Brooks PGK klausimynas (QNWL)	Dauguma slaugytojų buvo patenkintos savo darbu, tačiau jų PGK vis tik buvo žemo lygio. Tyrimo rezultatai parodė reikšmingą sąsają tarp PGK ir išsilavinimo, darbo patirties, amžiaus ir skyriaus, kuriame dirba slaugytojai
2	Kelbiso L. ir kt., 2017 [2]	Etiopija	Įvertinti slaugytojų PGK ir nustatyti jai įtakos turinčius veiksnius	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 253 slaugytojai iš 2 ligoninių ir 9 sveikatos priežiūros centrų	Dauguma slaugytojų (67,2 proc.) buvo nepatenkinti PGK. Išsilavinimas, mėnesinės pajamos, darbo skyrius ir darbo aplinka turėjo reikšmingos įtakos slaugytojų PGK
3	Wang L. ir kt., 2020 [5]	Kinija	Nustatyti veiksnius, susijusius su slaugytojų PGK	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 3489 slaugytojai iš penkių III lygio ligoninių. Klausimyną sudarė demografiniai klausimai ir su darbu susijęs gyvenimo kokybės klausimynas (koreguotas Kinijos mokslininkų- WRQOL-2)	Amžius, pareigos, išsilavinimas, darbo pobūdis, miego sutrikimai ir nepageidaujami slaugos įvykiai yra veiksniai, turintys įtakos slaugytojų darbo ir gyvenimo kokybei
4	Akter N. ir kt., 2017 [15]	Bangladešas	Nustatyti tokių veiksnių kaip: išsilavinimas, pajamos, patirtis, darbo stresas, išpareigojimas organizacijai, darbo aplinkos įtaką slaugytojų PGK	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 288 slaugytojai, dirbantys > 1 m., iš šešių III lygio ligoninių. Naudoti 5 klausimynai: 1) Demografinių duomenų klausimynas; 2) B. Brooks PGK klausimynas (QNWL); 3) Klausimynas darbo stresui įvertinti (The Expanded Nursing Stress Scale - ENSS); 4) Klausimynas įvertinti darbuotojų organizacinį išpareigojimą (The Questionnaire of Organizational Commitment -QOC); 5) Klausimynas darbo aplinkai įvertinti (The Practice Environment Scale-Nursing Work Index - PES-NWI)	Slaugytojai PGK įvertino vidutiniškai. Išsilavinimas ir darbo patirtis neturėjo reikšmingos įtakos PGK, o pajamos, darbo stresas, išpareigojimas organizacijai ir darbo aplinka turi statistiškai reikšmingą ryšį su PGK
5	Sadat Z. ir kt., 2016 [9]	Iranas	Įvertinti slaugytojų PGK ir jai turinčius įtakos veiksnius	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 157 slaugytojai iš keturių Irano ligoninių. Slaugytojai neturėjo rimtų susirgimų ir darbo įstaigoje > 1 m. Naudotas trijų dalių klausimynas: 1) demografinių duomenų ir profesinių savybių įvertinimas; 2) B. Brooks PGK klausimynas (QNWL); 3) psichinę būseną darbo metu įvertinti klausimynas (NASA-TLX)	Slaugytojai PGK įvertino vidutiniškai. Šeiminė padėtis ir lytis neturėjo reikšmingos įtakos PGK, tačiau aukštesnis išsilavinimas ir vyresnis amžius darė poveikį aukštesniam PGK lygiui. PGK įtakos turėjo skyriaus dydis, pacientų skaičius ir tipas, ligoninės politika, ir fizinė darbo aplinka
6	Puspita APW. ir kt., 2021 [10]	Indonezija	Įvertinti ir palyginti PGK Indonezijos slaugytojų, dirbančių skirtinguose sveikatos priežiūros įstaigose	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 286 slaugytojai. Naudotas B. Brooks PGK klausimynas	Rezultatai rodo, kad dauguma slaugytojų yra patenkinti savo PGK. Daugiausia patenkintų PGK slaugytojų dirba pirminės sveikatos priežiūros įstaigose, antrą poziciją užima valstybinėse ligoninėse dirbantys slaugytojai, mažiausiai patenkinti slaugytojai dirba privačiose ligoninėse. Veiksniai, mažinantys PGK: prasta atostogų politika (darbo-gyvenimo matmuo), personalo trūkumas, darbo krūvio padidėjimas, ne slaugytojams skirtų užduočių atlikimas (darbo – dizaino matmuo), mažos profesinės karjeros plėtojimo galimybės (darbo – aplinkos dimensija), prastas aplinkos pritaikymas slaugytojų poreikiams (darbo – pasaulio matmuo)
7	Davoodi A. ir kt., 2020 [7]	Iranas	Nustatyti sąsajas tarp PGK ir rūpestingo elgesio slaugytojų, dirbančių skubiosios pagalbos skyriuje	Kiekybinis tyrimas, kuriame dalyvavo 168 skubiosios pagalbos skyriaus slaugytojai iš 8 Irano ligoninių. Tyrimo priemonės: B. Brooks PGK klausimynas (QNWL) ir rūpestingo elgesio klausimynas (The caring behaviors inventory)	Daugumos slaugytojų PGK buvo žemo ir vidutinio lygio. Rūpestingas elgesys buvo pageidaujamo lygio. Prasčiausiai slaugytojai įvertino profesinio gyvenimo / asmeninio gyvenimo ir darbo pasaulio dimensijas. Mažai PGK įtakos turėjo visuomenės požiūris į slaugytojų profesiją, prastas atlyginimas

8	Negi S. ir kt., 2021 [8]	Indija	Įvertinti slaugytojų PGK, nustatyti slaugytojų ketinimus pakeisti darbo vietą, nustatyti ryšį tarp PGK ir ketinimų išeiti iš darbo bei nustatyti labiausiai tam įtakos turinčius veiksnius	Kiekybinis tyrimas atrinktose privačiose Radžastano ligoninėse. Dalyvavo 100 slaugytojų, dirbančių > 1 metus. Naudotos 2 priemonės: B. Brooks slaugytojų profesinio gyvenimo kokybės vertinimo klausimynas (QNWL) ir klausimynas įvertinti slaugytojų norą savanoriškai palikti dabartinį darbą / nutraukti slaugytojų karjerą (ATS-anticipated turnover scale)	Dauguma slaugytojų (58%) įvertino savo PGK vidutiniškai, mažiau nei pusė apklaustųjų (42%) turi aukštą PGK. Nustatyti prastesnę PGK lemiantys veiksniai: besikeičiantis darbo grafikas, per didelis darbo krūvis, mažas vadovų palaikymas (rėmimas). Nustatytas silpnai teigiamas ryšys (reikšminga koreliacija) tarp slaugytojų PGK ir ketinimų išeiti iš darbo. Vidutinio lygio PGK susijusi su dažnesniu noru pakeisti darbo vietą
9	LEE Y.-W. ir kt., 2015 [18]	Taivanas	Nustatyti ryšį tarp slaugytojų PGK ir jų ketinimų pakeisti skyrių, organizaciją, profesiją	Kiekybinis tyrimas, dalyvavo 1283 slaugytojai, dirbantys skubiosios pagalbos ligoninėse Taivane. Naudotos priemonės: B. Brooks slaugytojų PGK klausimynas (QNWL) ir klausimynas įvertinti slaugytojų norą keisti padalinį, organizaciją, profesiją	Slaugytojų PGK turi teigiamą koreliacijų ryšį su visais 3 ketinimais: pakeisti skyrių, organizaciją (sveikatos priežiūros įstaigą), profesiją. Darbo ir namų gyvenimo dimensija teigiamai koreliuoja / labiausiai daro įtaką ketinimams pakeisti organizaciją ir profesiją, o prastas bendradarbiavimas diena norą pakeisti darbo skyrių
10	Salahat M. F. ir kt., 2022 [16]	Jordanija	Nustatyti ryšį tarp slaugytojų PGK, pasitenkinimo darbu ir ketinimu išeiti iš darbo	Buvo naudojamas aprašomasis skerspjūvio koreliacinis dizainas, dalyvavo 193 slaugytojai iš 3 Jordanijos ligoninių. Naudotos priemonės: QNWL ir MMSS (Mueller and McClosky Satisfaction Scale) įvertinti slaugytojų pasitenkinimą darbu, bei demografinio tipo klausimai	Nustatyta, kad slaugytojų PGK buvo vidutinio lygio, turėjo reikšmingą koreliacijos ryšį su pasitenkinimu darbu. Kuo aukštesnis slaugytojų PGK įvertinimas, tuo aukštesnis pasitenkinimas darbu. PGK neigiamai ir reikšmingai koreliavo su noru pakeisti darbo vietą
11	Blumberga S. ir kt., 2016 [6]	Latvija	Išsiaiškinti slaugytojų PGK, psichologinės ir subjektyvios savijautos sąsajas	Buvo naudojamas skerspjūvio tyrimo planas. Atlikta duomenų koreliacinė analizė. Tyrime dalyvavo 56 slaugytojos iš didžiausios Latvijos ligoninės, turinčios darbo stažą > 5 m. Naudotos priemonės: B. Brooks PGK klausimynas (QNWL); klausimynas psichologinei sveikatai įvertinti (Scales of Psychological Well-Being); klausimynas įvertinti pasitenkinimą gyvenimu (Satisfaction with Life Scale)	Tyrimo rezultatai parodė statistiškai reikšmingas koreliacijas tarp PGK ir psichologinės gerovės; kuo aukštesni PGK balai, tuo aukštesnis psichologinės gerovės lygis. Nustatyta vidutiniškai stipri statistiškai reikšminga koreliacija tarp PGK ir subjektyvios gerovės; kuo aukštesni PGK balai, tuo aukštesnis subjektyvios savijautos lygis. Dauguma apklaustųjų slaugytojų savo PGK apibūdina kaip patenkinamą
12	Horrigan J.M. ir kt., 2013 [3]	Kanada	Straipsnyje aptiriamas slaugytojų sveikatos ir PGK įvertinimas ir gerinimas	Mokslinės literatūros analizė	Slaugytojų sveikatos ir PGK vertinimo reikšmė susijusi su išvadomis, kad slaugytojai yra labiausiai sergantys sveikatos priežiūros sistemos darbuotojai ir kad slaugytojų darbo aplinkos kokybė prisideda prie slaugytojų ligų, negalios ir pravaikštų. Slaugytojų sveikata ir gyvenimo kokybė turi įtakos pacientams teikiamos priežiūros kokybei
13	Vidal-Blanco G ir kt., 2018 [4]	Ispanija	Ištirti veiksnius, susijusius su PGK ir savirūpa slaugytojų, dirbančių įtemptose, emociškai sudėtingose situacijose	Kokybinis tyrimas, naudotas interviu metodas	Prastai slaugytojų PGK daugiausia įtakos turintys aspektai nesusiję su pacientams teikiama priežiūra. Priešingai, taip yra dėl aspektų, susijusių su darbo organizavimu, ypač darbo pamainomis ir prasto darbo grafiko. Pamaininis darbas ir prastas darbo organizavimas sukelia didelį diskomfortą ir profesinį perdegimą. Rūpinimasis savimi kaip esminis veiksnys, apsaugantis personalą nuo įtemptos darbo aplinkos. Būtina aktyviai tirti ir analizuoti šią sritį, ypač sveikatos priežiūros įstaigose

krūviai dėl nepakankamo personalo skaičiaus; jei slaugytojai palieka organizacijas (sveikatos priežiūros įstaigas), tai turi neigiamos įtakos paslaugų kokybei; jei slaugytojai palieka profesiją, nuolat trūksta sveikatos priežiūros specialistų ir tai tampa sveikatos priežiūros sistemos problema [18]. Nagrinėti straipsniai patvirtino, kad prasta PGK yra reikšmingas veiksnys, darantis įtaką slaugytojų ketinimui keisti darbą

[3,8,16,18]. Prasta paramos sistema, prastos darbo sąlygos, nepasitenkinimas darbu, didelis darbo krūvis, varginantis darbo grafikas daro įtaką žemai vertinamai PGK [8]. Tyrimuose pabrėžiama, kaip svarbu gerinti ir palaikyti aukštą slaugytojų PGK, siekiant padidinti slaugytojų išlaikymą darbo vietoje. Aiškūs pareigybių aprašymai, teisinga atlygio sistema, komfortiška ir pritaikyta darbo aplinka, tinkamai

paskirstytas darbo krūvis ir pakankamas darbuotojų skaičius pagerintų slaugytojų PGK [13]. Aukšta PGK pritraukia ne tik naujus slaugytojus, bet ir išlaiko esamus patyrusius sveikatos priežiūros specialistus [8].

Išvados

1. Slaugytojų PGK yra daugiamatis reiškinys ir svarbus rodiklis, atspindintis ne tik asmeninius darbuotojo interesus, bet ir nurodantis stipriąsias ir silpnąsias darbo aplinkos puses, padedantis užtikrinti sklandžią organizacijos veiklą.

2. Dažniausiai slaugytojų profesinio gyvenimo kokybei įvertinti naudojamas B. Brooks profesinio gyvenimo kokybės klausimynas (angl. B. Brooks' Quality of Nursing Worklife Survey), kurį sudaro keturios subskalės: profesinis gyvenimas / asmeninis gyvenimas, darbo dizainas, darbo aplinka, darbo pasaulis.

3. Dauguma nagrinėtų tyrimų rodo, kad slaugytojų PGK yra vidutinio arba žemo lygio, o įtaką jai daro tiek darbo aplinka, tiek sociodemografiniai veiksniai.

4. Profesinio gyvenimo kokybė siejama su darbuotojo sveikata ir savijauta. Slaugytojų sveikatos būklė yra prastesnė, palyginti su bendra dirbančių žmonių populiacija, o prastas sveikatos vertinimas yra susijęs su slaugytojų darbu ir aplinka.

5. Prasta profesinio gyvenimo kokybė yra reikšmingas veiksnys, darantis įtaką slaugytojų ketinimui keisti darbą. Svarbu gerinti ir palaikyti aukštą slaugytojų PGK, siekiant pritraukti ne tik naujus slaugytojus, bet ir išlaikyti esamus patyrusius sveikatos priežiūros specialistus.

Literatūra

- Alčauskienė A, Vytaitė D, Grigaliūnienė V. Miego trūkumo įtaka slaugytojų emocinei ir fizinei būklei bei darbo atlikimui. *Health Sci* 2020;30(6):195-9.
<https://doi.org/10.35988/sm-hs.2020.164>
- Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nurs Res Pract* 2017; 2017:1-11.
<https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Horrigan JM, Lightfoot NE, Larivière MAS, Jacklin K. Evaluating and Improving Nurses' Health and Quality of Work Life 2013;61(4):16.
<https://doi.org/10.3928/21650799-20130327-18>
- Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enferm Clínica Engl Ed* 2019;29(3):186-94.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2018.10.001>
- Wang L, Wang X, Liu S, Wang B. Analysis and strategy research on quality of nursing work life. *Medicine (Baltimore)* 2020;99(6):e19172.
<https://doi.org/10.1097/MD.00000000000019172>
- Blumberga S. Quality of Hospital Nursing Work Life, Psychological and Subjective Well-Being. *Psychology* 2016.
- Davoodi A, Azarsa T, Shahbazpour M, Sokhanvar Z, Ghahramanian A. Relationship between quality of work life and caring behaviors among emergency nurses. *Int J Workplace Health Manag* 2020;13(6):687-701.
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-11-2019-0151>
- Negi S, Vaishnav H, Nagar R, Thomas C. Impact of quality of nursing work life on turn over intention among staff nurses working in selected private hospital of South-Western Rajasthan. *Indian J Contin Nurs Educ* 2021;22(1):70.
https://doi.org/10.4103/IJCN.IJCN_27_20
- Sadat Z, Aboutalebi MS, Masoudi Alavi N. Quality of Work Life and Its Related Factors: A Survey of Nurses. *Trauma Mon* 2016.
<https://doi.org/10.5812/traumamon.31601>
- Puspita APW, Suparto TA, Hermayanti Y. A Comparative Study of Quality of Nursing Work Life in Indonesia 2021;7.
- Mafula D, Nursalam N, Sukartini T. Determinants of Quality of Nursing Work Life: A Systematic Review 2020;24(7):14.
- Nowrouzi B, Giddens E, Gohar B, Schoenenberger S, Bautista MC, Casole J. The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: a comprehensive literature review. *Int J Occup Environ Health* 2016;22(4):341-58.
<https://doi.org/10.1080/10773525.2016.1241920>
- Ibrahim Alzamel LG, Abdullah KL, Chong MC, Chua YP. The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *J Egypt Public Health Assoc* 2020;95(1):20.
<https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Suleiman K, Hijazi Z, Al Kalaldehy M, Abu Sharour L. Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *J Occup Health* 2019;61(5):398-406.
<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
- Akter N, Akkadechanunt T, Chontawan R, Klunklin A. Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *Int Nurs Rev* 2018;65(2):182-9.
<https://doi.org/10.1111/inr.12401>
- Salahat MF, Al-Hamdan ZMohammed. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon* 2022;8(7):e09838.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Ghimire S. Quality of Nursing Work Life among Nurses Working in Nobel Medical College. 2018;1:38-43.
- Lee YW, Dai YT, McCreary LL. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *J Nurs Manag* 2015;23(4):521-31.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12166>
- Teixeira GS, Silveira RC da P, Mininel VA, Moraes JT, Ribeiro

- IK da S. Quality of life at work and occupational stress of nursing in an emergency care unit. *Texto Contexto - Enferm.* 2019;28:e20180298.
<https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0298>
20. Mohamed W, Mohamad M. Measuring the quality of nursing work life in public hospitals. 2022.
21. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 2009;6(7): e1000097.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>

QUALITY OF NURSING WORK LIFE AND ITS RELATED FACTORS

A. Dmitrijeva, A. Jakavonytė-Akstinienė

Keywords: nurse, quality of work life, nurses' health, staff turnover.

Summary

Majority of states has been considering quality of nursing work life (QNWL) as relevant issue during last few decades. In Lithuania, it is considered as relatively new topic, which is yet to be developed. Although, among health care professionals, nurses are the biggest group, there is constant deficit of these professionals. Poor QNWL is considered one of the main reasons for nurses to change their job or profession. Researchers also suggest that poor quality of professional life of nurses is associated with poorer health/well-being of nurses and negatively affects the quality of healthcare services provided.

The purpose of this article is to analyse nurses' quality of work life taking into consideration published scientific articles. The literature search was carried out using the electronic databases PubMed, Google Scholar using following key words and combinations: Quality of nursing work life, Quality of work life and nurse. The systematic review included 13 articles on the topic.

According the research, nurses' QNWL is multidimensional index and important indicator, which demonstrates not only workers personal interests, but also strengths and weaknesses of work environment. B. Brooks' Quality of Nursing Work Life Survey is most often used to assess the quality of nursing work lives. Most of the conducted analyses shows that nurses' QPL is moderate or poor level and is most influenced by work environment factors and sociodemographic factors. The quality of work life is related to the employee's health and well-being. Nurses have poorer health status compared to the general working population, and poor health assessment is related to nurses' work and work environment. Poor quality of work life is a significant factor influencing nurses' intention to change jobs. It is important to improve and maintain a high QWL for nurses in order to attract not only new nurses, but also to retain existing experienced healthcare professionals.

Correspondence to: agne.jakavonyte-akstinienė@mf.vu.lt

Gauta 2023-02-27