

VILNIAUS UNIVERSITETAS
MEDICINOS FAKULTETAS

SLAUGOS MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

TVIRTINU
Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto
Slaugos studijų programų komiteto
pirmininkė
Prof.habil.dr Danutė Kalibatiene
2016.05.31 _____
(parašas)

Vera Kovaliova

AKUŠERIŲ PASITENKINIMO DARBU VERTINIMAS
EVALUATION OF JOB SATISFACTION AMONG MIDWIVES

SLAUGOS MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Darbo vadovas:
VU MF Akušerijos ir ginekologijos klinika
Doc.dr. Diana Ramašauskaitė
2016.05.09 _____
(parašas)

Vilnius, 2016

ANOTACIJA

Slaugos magistro baigiamasis darbas „Akušerių pasitenkinimo darbu vertinimas“ atliktas 2014- 2016 metais Vilniaus universiteto Medicinos fakultete Slaugos ir vidaus ligų pagrindų katedroje ir šiose įstaigose: VšĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė, VšĮ Vilniaus universiteto Santariškių klinikos, VšĮ Vilniaus gimdymo namai, VšĮ Karoliniškių poliklinika, VšĮ Antakalnio poliklinika, VšĮ Šeškinės poliklinika, VšĮ Trakų ligoninė, VšĮ P. Mažylio gimdymo namai, VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės filialas Krikščioniškieji gimdymo namai. Taip pat anketavimas vyko interenetu.

Darbo autorė: Vera Kovaliova, Vilniaus universiteto Slaugos magistrantūros programos antro kurso studentė.

Darbo mokslinis vadovas: Doc.dr. Diana Ramašauskaitė, VU MF Akušerijos ir ginekologijos klinikos docentė.

Darbo recenzentai:

- 1.
- 2.

Darbas apsvarstytas VU MF slaugos ir vidaus ligų pagrindų katedros posėdyje 2016 m. gegužės mėn. 30 d., įvertintas teigiamai ir rekomenduodas viešam gynimui.

Slaugos magistro baigiamasis darbas „Akušerių pasitenkinimo darbu vertinimas“ ginamas viešame Slaugos magistro baigiamųjų darbų gynimo komisijos posėdyje, kuris įvyks 2016 m. birželio 3 d. 9.30-13 val. Vilniaus miesto klinikinės ligoninės salėje (Antakalnio 57).

Su darbu galima susipažinti Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Slaugo ir vidaus ligų pagrindų katedroje (Antakalnio 57, 266 kabinete).

Slaugos magistro baigiamųjų darbų gynimo komisija:

Pirmininkė: prof. habil. dr. Danutė Kalibatienė

Nariai: dr. Aldona Mikaliūkštienė (gynimo komisijos mokslinė sekretorė)

doc. dr. Violeta Ožeraitienė

dr. Rimgaudas Staigis

dr. Sonata Varvuolytė

socialinis partneris: slaugos magistrė Virginija Savickienė,

Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos.

kitos mokslo, studijų institucijos atstovas: doc. dr. Alina Petrauskienė,

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės gerovės fakultetas.

SANTRAUKA

Vilniaus universiteto Medicinos fakultetas

Slaugos magistrantūros programa

AKUŠERIŲ PASITENKINIMO DARBU VERTINIMAS

Slaugos magistro baigiamasis darbas

Darbo autorė – Vera Kovaliova

Darbo mokslinis vadovas – Doc.dr. Diana Ramašauskaitė

Vilnius, 2016 m.

Pagrindinės sąvokos: pasitenkinimas darbu, akušeris, pirminio, antrinio, tretinio lygio asmens sveikatos priežiūros įstaigos.

Darbo tikslas: įvertinti akušerių pasitenkinimą darbu.

Darbo uždaviniai: 1. Įvertinti akušerių, dirbančių skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, pasitenkinimą darbu. 2. Nustatyti akušerių, dirbančių skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, pasitenkinimo darbu svarbiausius komponentus. 3. Įvertinti ar akušerės, dirbančios skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, vienodai patenkintos savo profesija ir darbovieta.

Tyrimo medžiaga ir metodai. Remiantis teminės literatūros analizės rezultatais ir iškeltais tyrimo uždaviniais, sudarytas individualus, anoniminis, dviejų dalių struktūrizuotas anketinis klausimynas akušeriams. Pirmoje anketos dalyje pateikti klausimai, susiję su demografiniais rodikliais, akušerio profesija, pasitenkinimu darbu bei galimus darbo trūkumus. Antrai anketos daliai panaudotas P.E. Spector pasitenkinimo darbu klausimynas (ang.k. *Job Satisfaction Survey*). Įstaigų administracija davė leidimą tyrimo atlikimui. Tyrimui panaudotos 126 pilnai ir teisingai užpildytos anketos. Tyrimo duomenų statistinė analizė atlikta SPSS 17.0 (angl. *Statistical Package for Social Sciences*) statistine programa.

Darbo rezultatai. Akušerių pasitenkinimo darbu bendras vidurkis $126,4 \pm 19,4$ balai. 68,3 proc. respondentų yra nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu, 15,9 proc. patenkinti savo darbu ir tiek pat (15,9 proc.) nepatenkintų. Pasitenkinimo darbu pobūdžiu vidurkis $19,1 \pm 3,0$ balų, o bendradarbiais - $17,1 \pm 3,5$ balai. 78,6 proc. respondentų teigė, kad labiausiai jiems trūksta didesnio atlyginimo, o pasitenkinimo atlyginimu vidurkis $8,6 \pm 4,2$ balų. 64 proc. tretinio lygio įstaigose dirbantys akušeriai

norėtų keisti profesiją. 56,3 proc. akušerių nenorėtų keisti darbovietės. 61,9 proc. respondentų vėl rinktųsi akušerio profesiją ir tik 39,7 proc. akušerių rekomenduotų pažįstamiems rinktis akušerio profesiją.

Darbo išvados. 1. Tik kas šeštas akušeris yra patenkintas savo darbu, o labiausiai patenkinti savo darbu akušeriai, dirbantys pirminio lygio įstaigose. 2. Labiausiai akušeriai yra patenkinti darbo pobūdžiu bei bendradarbiais. Akušeriams, dirbantiems antrinio B lygio ligoninėse, labiausiai trūksta gero komandinio darbo. Nepriklausomai nuo įstaigos, kurioje dirba, lygio, beveik keturi penktadaliai akušerių nepatenkinti gaunamu atlyginimu. 3. Beveik du trečdaliai akušerių, dirbančių tretinio lygio įstaigose, galvojo apie profesijos keitimą. Trys ketvirtadaliai akušerių, dirbančių antrinio B lygio įstaigose, nenorėtų keisti darbovietės. Nepriklausomai nuo įstaigos lygio, trys penktadaliai akušerių ir vėl rinktųsi akušerio profesiją, o rekomenduotų pažįstamiems šią profesiją tik kiek daugiau nei kas trečias akušeris.

SUMMARY

Vilnius University Faculty of Medicine
Master's Degree Nursing Program

EVALUATION OF JOB SATISFACTION AMONG MIDWIVES

Master's degree final scientific research work

Author of the master's degree scientific research work: Vera Kovaliova

Head of the master's degree scientific research work: Assoc. prof. Ph.D. Diana Ramašauskaitė

Vilnius, 2016

Keywords. Job satisfaction, midwives, I, II, III level of medical care.

Aim of the Research. Evaluate job satisfaction among midwives.

Tasks. 1. Evaluate work satisfaction among midwives, working in different level of medical care providing facilities. 2. Determine work satisfaction components of midwives, working in different level of medical care providing facilities. 3. Estimate if the midwives, working in different level medical facilities, are satisfied with their profession and workplace in the same level.

Materials and methods. Questionnaire for midwives composed of two structured parts was created based on results of scientific literature analysis and study goals. First part of questionnaire consist questions related to demographic characteristics, midwife profession, job satisfaction and possible negatives of the work. P.E. Spector survey about work satisfaction (Job satisfaction survey) was used in the second part of questionnaire. Administration of medical facilities gave permission to implement the survey. 126 full and correctly filled questionnaires were used in the study. Statistical analysis of survey data was made by using Statistical package for social sciences 17.0 (SPSS 17.0) statistics program.

Results. Average score of work satisfaction is 126,4 \pm 19,4 points. 68,3% of respondents are nor satisfied nor dissatisfied with their work. 15,9% of midwives satisfied with their work and the same amount (15,9%) are dissatisfied with it. Satisfaction with work nature average level is 19,1 \pm 3,0 points, with coworkers - 17,1 \pm 3,5 points. 78,6% of survey participants state that higher salaries was the one thing they are missing therefore dissatisfaction with the salary rate average is 8,6 \pm 4,2 points. 64% midwives, working in third level facilities, would like to change their profession. 56,3% midwives would not like to change their workplace. 61,9% respondents would choose the same midwife profession and only 39,7% of midwives would recommend this profession to an acquaintance.

Conclusions. 1. Only every sixth midwife is satisfied with work and the midwives, working in first level facilities, are more satisfied with their job. 2. The highest satisfaction levels are related to work nature and coworkers. Midwives of second B level medical facilities are lack of the good team work. Independently of medical facilities level almost four fifths of midwives are dissatisfied with their salary. 3. Almost two thirds of third level facilities midwives are thinking about profession change. Three quarters of the second B level facilities midwives would not change the workplace. Regardless of the facilities level, three fifths of midwives would choose this profession again, but recommend it to acquaintance only a little bit more then every third midwife.

SANTRUMPOS

LR – Lietuvos Respublika

m. – metai

VšĮ- viešoji įstaiga

Proc. – procentai

n- respondentų skaičius

pav. – paveikslas

lent. – lentelė

p – reikšmingumo lygmuo

b. – balai

LSMUL – Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė

TURINYS

1. ĮVADAS	9
2. LITERATŪROS APŽVALGA	11
2.1. Akušerių profesinė kompetencija	11
2.2. Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigų skirstymas	13
2.3. Pasitenkinimas darbu ir jį įtakoiantys veiksniai.....	15
2.3.1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu samprata	15
2.3.2. Pasitenkinimą darbu įtakoiantys veiksniai	17
2.3.2.1. Vidiniai veiksniai, įtakoiantys pasitenkinimą darbą.....	19
2.3.2.2. Išoriniai veiksniai, įtakoiantys pasitenkinimą darbą.....	21
2.4. Literatūros apžvalgos apibendrinimas	23
3. TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI.....	25
4. REZULTATAI	28
4.1. Tiriamųjų sociodemografinė charakteristika	28
4.2. Pasitenkinimo darbu vertinimas.....	31
4.3. Pasitenkinimo darbu svarbiausi komponentai	40
4.4. Pasitenkinimas profesija bei darbovieta	45
5. REZULTATŲ APTARIMAS	50
6. IŠVADOS.....	54
7. REKOMENDACIJOS	55
8. LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	56
9. PRIEDAI	60
9.1. Akušerių pasitenkinimo darbu tyrimo anketa.....	60

1. ĮVADAS

Maži slaugos specialistų atlyginimai, jų darbo nevertinimas ir atvertos Europos sąjungos durys suteikia palankias sąlygas šiems specialistams išvykti dirbti į kitas šalis. Kėtinimus keisti darbą į geriau apmokamą ar keisti profesiją taip pat sąlygoja nepasitenkinimas darbu [1]. Pasitenkinimas darbu priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio. Tam įtakos turi daugelis aspektų, tokių kaip savarankiškumas, saugumas, santykiai su darbdaviu bei kolegomis, karjera, darbo sąlygos bei kiti aspektai [2]. Akušerio, kaip slaugos specialisto, pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir jų supančios aplinkos veiksniais sąlygoja pasitenkinimą darbu, jo entuziazmą, nuoširdumą dirbant, norą keistis, tobulėti, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant [3]. Taip pat pasitenkinimas darbu įtakoja darbuotojų moralę ir elgesį darbe, įsipareigojimus organizacijai ir savo profesijai, darbo atlikimą, darbuotojų kaitą, jų požiūrį į darbą, kėtinimus. Nereikėtų pamiršti ir tai, kad slaugos specialisto pasitenkinimas darbu turi įtakos ir paciento sveikatai. Pasak V. Gerikienės, pasitenkinimas darbu turi įtakos pacientų pasitenkinimui gaunamomis paslaugomis bei jų saugumui, kokybiškai paciento priežiūrai [1]. Tik patenkintas savo darbu sveikatos priežiūros specialistas gali suteikti kokybišką paslaugą bei pagalbą.

Akušerio pasitenkinimas darbu yra vienas svarbiausių organizacijos valdymo tikslų [4]. Tik patenkintas savo darbu asmuo didžiuojasi savo profesija bei įstaiga, kurioje dirba. Atsiliepdamas teigiamai apie įstaigą, kurioje dirba, specialistas gali suteikti pacientams „nerašytą rekomendaciją“, renkantis gydymo įstaigą. Ir atvirkščiai - nepatenkintas savo darbu darbuotojas savo nepalankia nuomone gali suteikti daugiau galimybių konkuruojančioms sveikatos priežiūros įstaigoms [1]. Taigi, organizacijos dėmesys darbuotojo pasitenkinimui darbu ne tik pagerina santykius tarp darbdavio ir darbuotojo, gerina sveikatos priežiūros kokybę, bet ir padeda įstaigai gauti ar išlaikyti teigiamą nuomonę tarp potencialių paslaugos gavėjų - pacientų.

Darbo naujumas ir aktualumas. Kiekvienas dirbantis asmuo turi nuostatas darbo, karjeros bei organizacijos atžvilgiu. Jo pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu daro tiesioginę įtaką darbo rezultatams, produktyvumui, organizaciniam mikroklimatui bei norui keisti darbdavį. Kiekvienas darbuotojas susimąsto, ar jis ir jo kolegos yra patenkinti savo darbu.

Išanalizavus mokslinę literatūrą, pastebėjome, kad Lietuvoje atlikta nemažai tyrimų, kurie vertina įvairiose srityse dirbančių slaugytojų pasitenkinimą darbu. Tiek Lietuvos, tiek užsienio moksliniuose darbuose sunku rasti informacijos apie akušerių pasitenkinimą darbu. Aptikome vienintelį Lietuvos mokslininkų darbą. V. Stankevičiūtė, E. Machtejevienė ir M. Kliučinskas savo atliktame tyrime įvertino Kauno X ligoninėje dirbančių akušerių pasitenkinimą darbu. Todėl mūsų

darbo tikslas buvo įvertinti akušerių, dirbančių skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose Lietuvoje, pasitenkinimą darbu.

Darbo tikslas: įvertinti akušerių pasitenkinimą darbu.

Uždaviniai:

1. Įvertinti akušerių, dirbančių skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, pasitenkinimą darbu.
2. Nustatyti akušerių, dirbančių skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, pasitenkinimo darbu svarbiausius komponentus.
3. Įvertinti ar akušerės, dirbančios skirtingo lygio paslaugas teikiančiose įstaigose, vienodai patenkintos savo profesija ir darbo vietoje.

Darbo apibūdinimas. Tai taikomojo pobūdžio mokslo tiriamasis slaugos magistro baigiamasis darbas. Darbas yra 59 puslapių apimties (be priedų), susideda iš 9 skyrių. Jį iliustruoja 20 lentelių, 7 paveikslai, 1 priedas. Literatūros sąrašą sudaro 54 šaltiniai.

2. LITERATŪROS APŽVALGA

2.1. Akušerių profesinė kompetencija

Akušeris – tai asmuo, Lietuvos Respublikos Slaugos praktikos ir akušerijos praktikos įstatymo numatyta tvarka, įgijęs akušerio profesinę kvalifikaciją. Pagal LR sveikatos apsaugos ministro 2014 metais patvirtintą Lietuvos medicinos normą MN 40:2014 „Akušeris. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“, akušeris turi teisę tobulinti profesinę kvalifikaciją teisės aktų nustatyta tvarka, dalyvauti Lietuvos ir užsienio mokslinių draugijų veikloje, mokslinėje tiriamojoje ir pedagoginėje veikloje, taip pat kuriant ir diegiant naujas medicinos ir informacijos technologijas, teikti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai, savivaldybių ir apskrities gydytojams, sveikatos priežiūros įstaigų administracijai siūlymus, kaip gerinti akušerinę pagalbą ir priežiūrą, teikti siūlymus darbdaviams dėl darbo sąlygų gerinimo ir reikalauti darbdavio užtikrinti optimalias darbo sąlygas (įskaitant patalpas, įrenginius, higienos sąlygas, apsaugos priemones, įrangos priežiūrą ir jos atnaujinimą) bei pagal kompetenciją teikti akušerinę pagalbą. Taip pat remiantis šia norma, akušeris turi teisę atsakyti teikti asmens sveikatos priežiūros paslaugas, prieštaraujančias medicinos etikos principams ir moralės normoms arba galinčias sukelti realų pavojų asmens sveikatai arba gyvybei [5].

Akušeris turi ne tik teisių, bet ir pareigų. Jo pareigos, nurodytos akušerio normoje, yra dalyvauti įgyvendinant asmens ir visuomenės sveikatos mokymo programas, teisės aktų nustatyta tvarka tobulinti profesinę kvalifikaciją, kad žinios ir įgūdžiai atitiktų praktikos reikalavimus bei akušerijos mokslo naujoves, skatinti šeimos narius aktyviai dalyvauti prižiūrint ir slaugant moterį nėštumo, gimdymo, pogimdyminiu laikotarpiu, laiku vykdyti gydytojo paskyrimus, gydymo procedūras, informuoti pacientę apie paskirtus vaistus, paaiškinti jų poveikį organizmui ir galimas nepageidaujamas reakcijas. Taip pat įspėti apie laikiną specialųjį režimą prieš procedūras ir po jų, skubiai informuoti gydytoją apie galimas arba kilusias komplikacijas, alergines reakcijas, laikytis įstaigos, skyriaus vidaus darbo tvarkos taisyklių, medicinos etikos normų, akušerijos praktiką ir kitą sveikatos priežiūros veiklą reglamentuojančių teisės aktų, gerbti pacientų teises ir jų nepažeisti, taip pat vykdyti privalomas sveikatos programas. Ne akušerio kompetencijos atvejais patarti pacientui kreiptis į atitinkamos srities specialistą bei paaiškinti akušerio praktikos aplinkybes Sveikatos apsaugos ministerijos, teisėsaugos institucijų prašymu [5].

Akušerių savarankiškumas – svarbi diskusijų tema medicinos darbuotojų bendruomenėje. Šiuo metu Lietuvoje savarankiškai prižiūrėti mažos rizikos nėštumus bei gimdymus gali tik Klaipėdos universitetinės ligoninės ir Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninės Kauno klinikų akušeriai. Klaipėdos akušeriai šią teisę įgijo 2007 metais, o Kauno specialistai - 2010 metais [6].

Remiantis Lietuvos teisės aktais, akušeriai turi teisę prižiūrėti mažos rizikos nėščiąsias ir priimti mažos rizikos gimdymus. Jeigu gimdymas komplikuojasi, gydytojas akušeris ginekologas pradeda vadovauti gimdymui. Nepaisant to, kol atvyks gydytojas akušeris ginekologas, akušeris turi skubiai imtis reikiamų priemonių - pirminio gaivinimo, venų kateterizavimo, infuzoterapijos, vakuuminio ekstraktoriaus panaudojimo, kraujavimo stabdymo, gimdos revizijos ir placentos pašalinimo ranka [5;7].

XIX amžiaus pradžioje, plečiantis akušerijos praktikai, akušeriams buvo draudžiama atlikti bet kokias intervencines procedūras, nes tai buvo tik gydytojų kompetencija [8]. Taip palaipsniui akušeriai tapo tik gydytojų pagalbininkais gimdymo metu ir galėjo prižiūrėti pagimdžiusias moteris. Šiandien akušerių praktika yra plačiai taikoma daugelyje pasaulio šalių. N. Sullivan teigia, jog šalyse, kur yra geriausios nėštumų baigtys, pagrindinį vaidmenį, prižiūrint nėščiąsias ir gimdyves, atlieka akušeriai [9].

Asmuo, kuris studijuoja akušeriją, įgyja akušerijos ir ginekologijos, naujagimių fiziologijos, moters psichologijos, profesinės etikos ir teisės žinių. Pakankamos klinikinės patirties akušeriai įgyja akredituotose įstaigose, kuriose kvalifikuotas akušerijos personalas moko juos praktinių dalykų. Baigus akušerijos studijas, Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos išduoda neterminuotą licenciją [6].

Akušeriai savo kasdienėje veikloje taikdami studijų metu įgytas žinias, įgūdžius ir lavindami savo didaktinius sugebėjimus gali išlaikyti sėkmingam darbui reikalingą profesinę kompetenciją. Jų žinios turi būti visapusiškos, apimančios medicinos, etikos, sociologijos ir teisės sritis [6].

Akušerio medicinos normoje nurodoma, kad akušeris turi gebėti teikti informaciją ir patarimus šeimos planavimo klausimais, nustatyti nėštumą, stebėti normalaus nėštumo eigą, atliekant būtinus tyrimus, patarti dėl tyrimų rizikingam nėštumui kuo anksčiau diagnozuoti, padėti pasirengti gimdymui, motinystei bei tėvystei, įskaitant patarimus dėl higienos ir mitybos, rūpintis moterimi gimdymo metu, reikiamomis klinikinėmis ir techninėmis priemonėmis stebėti vaisiaus būklę gimdoje, priimti savaiminį gimdymą, neplanuotais atvejais – gimdymą sėdmenų pirmeiga. Akušeris taip pat turi gebėti įkiirti tarpvietę, atpažinti motinos ar kūdikio sveikatai grėsmingus požymius, dėl kurių būtina kreiptis į gydytoją, ir, jei reikia, padėti jam, skubiai imtis reikiamų priemonių nesant gydytojo, visų pirma –

placentos pašalinimo ranka, gimdos patikrinimo ranka, prižiūrėti naujagimį, prireikus – gaivinti bei rūpintis motina ir prižiūrėti ją pogimdyminiu laikotarpiu, patarti, kaip prižiūrėti kūdikį [5].

Taigi, norint būti geru akušeriu ir teikti geras sveikatos priežiūros paslaugas, asmuo privalo turėti daug praktinių įgūdžių, taip pat mokėti suprasti moterį, padėti, kai jai to reikia, patarti bei paguosti. Taip pat akušeris privalo visada gilinti ir tobulinti savo žinias- tik taip jis galės suteikti visavertę pagalbą bei priežiūrą.

2.2. Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigų skirstymas

Remiantis LR sveikatos apsaugos ministro įsakymu „Dėl nėščiųjų, gimdyvių ir naujagimių sveikatos priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“ Nr. V-900, žinoma, kad Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigos skirstomos pagal paslaugų teikimo lygius. Atsižvelgiant į teikiamų paslaugų lygius, įstaigos skirstomos į pirminio, antrinio A, antrinio B ir tretinio lygio paslaugas teikiančias įstaigas [10].

Pirminio lygio paslaugas teikiančios įstaigos yra pirminę ambulatorinę nėščiųjų priežiūrą vykdančios įstaigos. Teikiant pirminio lygio paslaugas nustčius rizikos veiksnių, nėščiosios tiesiogiai siunčiamos ambulatorinei konsultacijai atitinkamai į antrinio B ar tretinio lygio paslaugas teikiančias įstaigas.

Ambulatorinę nėščiosios sveikatos priežiūrą teikia akušeris-ginekologas arba kvalifikuotas akušeris, kurio kompetenciją nustato Lietuvos medicinos norma MN 40:2014 „Akušerė (akušeris)“ [5].

Antrinio lygio yra ambulatorinės ir stacionarinės nėštumo patologijos, akušerijos ir neonatologijos paslaugas teikiančios įstaigos, kurios pagal nėštumo rizikos veiksnius bei neonatologinės pagalbos poreikį skirstomos į:

- antrinio A lygio paslaugas – nėštumo patologijos, neonatologijos paslaugas, teikiamas nėščiosioms, gimdyvėms ir naujagimiams, kai nėra nėštumo rizikos veiksnių, nurodytų aprašo vėlesniuose punktuose.
- antrinio B lygio paslaugas – ambulatorines ir stacionarines nėštumo patologijos, neonatologijos, naujagimių intensyviosios terapijos paslaugas, teikiamas nėščiosioms, gimdyvėms ir naujagimiams, kai yra nėštumo rizikos veiksnių, nurodytų aprašo tam tikruose punktuose [10].

Antrinio A lygio paslaugas teikiančiose įstaigose turi būti siekiama 300 gimdymų per metus, iš kurių ne daugiau kaip 15 proc.– cezario pjūvio operacijų. Šis tikslas turėtų skatinti akušerius bei gydytojus akušerius ginekologus kartu dirbti gimdymo metu, siekiant padėti moteriai pagimdyti natūraliais gimdymo takais. Taip pat tokioje įstaigoje turi būti visą parą užtikrinamas akušerio paslaugų

teikimas, taip pat kaip ir gydytojo akušerio ginekologo, gydytojo neonatologo ar vaikų ligų gydytojo, gydytojo anesteziologo reanimatologo [10].

Antrinio B lygio paslaugas teikiančių įstaigų kokybės rodikliai yra ne mažiau kaip 1000 gimdymų per metus, iš kurių ne daugiau kaip 20 proc. atliekamų cezario pjūvio operacijų. Tokiose įstaigose taip pat reikalaujama, kad visą parą būtų užtikrinamas akušerių bei slaugytojų (bendrosios praktikos ir /ar vaikų, anestezijos ir intensyviosios terapijos), ne mažiau kaip 2 gydytojų akušerių ginekologų, 1 gydytojo anesteziologo reanimatologo, 1 gydytojo neonatologo, paslaugų teikimas.

Antrinio B lygio paslaugas teikiančioms įstaigoms priskiriamos:

- VšĮ Kauno klinikinė ligoninė;
- VšĮ Klaipėdos universitetinė ligoninė;
- VšĮ Klaipėdos vaikų ligoninė (teikia neonatologijos paslaugas);
- VšĮ Respublikinė Panevėžio ligoninė;
- VšĮ Respublikinė Šiaulių ligoninė;
- VšĮ Vilniaus gimdymo namai;
- VšĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė.

Tretinio lygio paslaugas teikiančios įstaigos taip pat vadinamos perinatologijos centrais. Juose teikiamos pirminio, antrinio ir tretinio lygio paslaugos. Pirminio ir antrinio lygio paslaugos perinatologijos centre teikiamos tik mokslo ir mokymo tikslais. Tokių centrų kokybės rodikliai: ne mažiau kaip 2000 gimdymų per metus, iš kurių ne daugiau kaip 30 proc. atliekant cezario pjūvio operaciją. Perinatologijos centre turi būti užtikrinama, kad visą parą būtų teikiamos ne mažiau kaip 3 gydytojų akušerių ginekologų (vienas iš jų – skubiajai konsultacinei pagalbai perinatologijos centro paslaugų teikimo teritorijose teikti), 2 gydytojų anesteziologų, 3 gydytojų neonatologų (vienas iš jų skubiajai konsultacinei pagalbai perinatologijos centro paslaugų teikimo teritorijose teikti), akušerių bei slaugytojų (bendrosios praktikos ir /ar vaikų, anestezijos ir intensyviosios terapijos) paslaugos. Šiam lygiui šiuo metu Lietuvoje priskiriamos tik dvi įstaigos. Tai yra VšĮ Vilniaus universiteto ligoninė Santariškių klinikos ir VšĮ Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė Kauno klinikos [10].

2.3. Pasitenkinimas darbu ir jį įtakojantys veiksniai

2.3.1. Darbuotojų pasitenkinimo darbu samprata

Asmens požiūris į savo darbą yra vienas iš labiausiai studijuojamų organizacinės elgsenos dalykų, tačiau pati sąvoka „pasitenkinimas darbu“ pradėta vartoti visai neseniai. Iki XX amžiaus vidurio dažniau buvo naudojama sąvoka "moralė". Ilgainiui susiformavo sąvoka „požiūris į darbą“, kadangi praktikoje taikytos nuotaikos, moralinės būklės matavimo priemonės buvo perimtos iš psichologijoje išvystytos požiūrių skalių aiškinimo technikos. Vėliau požiūris į darbą buvo aiškinamas kaip lygis, iki kurio yra patenkiami asmens poreikiai darbe. Sąvokos „požiūris į darbą“ ir „pasitenkinimas darbu“ tapo sinonimais [11].

Pasitenkinimas darbu – tai kiekvieno žmogaus individualaus poreikių tenkinimo laipsnis darbinėje veikloje, teigiama ir neigiama reakcija bei požiūris į savo darbą. Pasitenkinimas yra kintantis rodiklis, kuris rodo, kaip žmonės vertina savo darbą. Slaugos specialisto pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir jį supančios aplinkos veiksniais, sąlygoja pasitenkinimą darbu, jo entuziazmą, norą keistis, tobulėti, nuoširdumą dirbant, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant [3]. Pasitenkinimas darbu gali turėti įtakos pacientų saugumui ir pasitenkinimui paslaugomis, darbuotojų elgesiui darbe ir moralei, įsipareigojimui organizacijai ir profesijai, darbo atlikimui, kokybiškai priežiūrai. Be to, pasitenkinimas darbu gali turėti įtakos darbuotojų kaitai ar jų išsaugojimui, jų požiūriui, ketinimams, jų gerovei ir kartu organizacijos veiklai, nes esant nepasitenkinimu darbu, žmogus neturi noro kažką keisti savo, aplinkinių bei darbovietės labui [1]. Tyrimai įrodė, kad pasitenkinimas darbu turi neįprastai didelį poveikį darbuotojų motyvacijai, tuo tarpu motyvacija turi įtakos darbo produktyvumui, o pastarasis įstaigos rezultatyvumui [12]. Patenkinti darbu, įsipareigoję, lojalūs ir motyvuoti darbuotojai gali kokybiškai pateikti paslaugas, patenkinti klientų lūkesčius bei poreikius ir tuo pačiu padidinti organizacijų vertę ir produktyvumą, užtikrinti augimą ir ilgalaikę sėkmę konkurencinėje aplinkoje. Todėl organizacijų vadovai turi žinoti, kaip darbuotojai jaučiasi darbovietėje, ko jie tikisi ir nori. Darbuotojų pastangos, dedamos įmonių tikslų įgyvendinimui priklauso nuo to, ar leis patenkinti jų pačių norus ir tikslus [13].

Apžvelgiant mokslinę literatūrą vieno bendrai pripažinto pasitenkinimo darbu apibrėžimo nėra, susiduriama su apibūdinimų įvairove. E. A. Locke 1970-aisiais metais suskaičiavo daugiau kaip 3000 publikacijų apie pasitenkinimą darbu [14]. Tačiau iki šiol nėra vieno visuotinai priimto

pasitenkinimo darbu apibrėžimo, nes kiekvienas mokslininkas šį reiškinį vertina skirtingais aspektais ir pateikia vis savaip.

1935 metais R. Hoppock pasitenkinimą darbu apibrėžė kaip psichologinių, fiziologinių ir nuo situacijos priklausančių sąlygų kombinaciją, kuri skatina asmenį sąžiningai pasakyti: „Aš esu patenkintas savo darbu“. Šis požiūris teigia, kad nors pasitenkinimas darbu, įtakojamas daugelio išorinių veiksnių, jis lieka vidiniu jausmu, kurį jaučia darbuotojas [15]. Tuo tarpu V. Vroom savo pasitenkinimo darbu apibrėžime dėmesį skiria darbuotojo požiūriui į darbe atliekamą vaidmenį [16]. Mokslininkai M. Blum ir J. C. Naylor 1968 metais teigė, kad pasitenkinimas darbu – tai bendra darbuotojo nuostata į darbo sąlygas, kontrolę, paaukštinimo galimybes bei gaunamą atlygį, socialinius ryšius darbinėje aplinkoje ir talento pripažinimą, taip pat į kitus, panašius kintamus aspektus [17].

Panašiai pasitenkinimą darbu apibrėžė ir E. Kaya 1995 m. Pasak jos, pasitenkinimas darbu - tai teigiamų ir neigiamų aspektų suma, susijusi su darbuotojo atlyginimu, fizinėmis ir emocinėmis darbo sąlygomis, pareigomis ir atlygiu, savarankiškumu, darbine sėkme bei socialiniu statusu, kurį suteikia užimamos pareigos, tarpusavio santykiais su vadovais ir bendradarbiais [18]. Mokslininkas A.M. Mosadeghrad teigė, kad pasitenkinimas darbu yra malonumo būseną, gaunama įvertinus darbą [19]. Pagal S. P. Robbins pasitenkinimas darbu atspindi bendrąją nuostatą dėl darbo. Jeigu žmogus yra labai patenkintas darbu, jo nuostatos dėl darbo yra teigiamos, jei nepatenkintas - neigiamos. Kalbėdami apie darbuotojų nuostatas, dažniausiai mokslininkai pateikia tai, kaip jų pasitenkinimą darbu. R. A. Baron ir J. Greenberg pasitenkinimą darbu apibrėžia kaip individo teigiamas ir neigiamas nuostatas darbo atžvilgiu [20]. E. B. Faragher, M. Cass ir C. L. Cooper teigia, kad pasitenkinimas darbu – tai individo požiūris į darbą, kuris priklauso nuo asmenybės bruožų [21].

T. Øgaard teigia, kad pasitenkinimas darbu yra susijęs su individų visuotiniu pasitenkinimu arba nepasitenkinimu darbu, kuris patiriamas konkrečioje įstaigoje [22]. P. E. Spector pasiūlė pasitenkinimo darbu apibrėžimą, kuris yra vienas dažniausiai cituojamų pasitenkinimo darbu apibrėžimų. Šio mokslininko nuomone, pasitenkinimas darbu yra tai, kaip asmuo vertina savo darbą ir įvairius jo aspektus. Tai lygis, kuris parodo ar žmonės mėgsta savo darbą. Pasitenkinimą darbu dar galima būtų apibūdinti kaip bendrą jausmą darbo atžvilgiu arba kaip daugybę nuostatų susijusių su viena ar kita darbo puse [23].

Masačusetso valstijos technologijų universiteto mokslininkas B. Kaliski apibrėžia pasitenkinimą darbu kaip darbuotojo pasiekimų jausmą ir sėkmę darbe. Darbuotojas gerai atlieka darbą tuomet, kai jis jam patinka bei gauna atitinkamą atlygį. Pasitenkinimas darbu yra pagrindinis veiksnys, kuris veda link pripažinimo, pajamų, paskatinimo, paaukštinimo ir kitų tikslų siekimo, kurie suteikia

asmeniui pilnavertiškumą [24]. J.M. George ir G.R. Jones nuomone, pasitenkinimas darbu yra jausmų ir įsitikinimų rinkinys. Pasitenkinimo lygis gali svyruoti nuo labai patenkinto iki labai nepatenkinto. Žmonės taip pat gali vertinti įvairius, su darbu susijusius, aspektus, tokius kaip darbo pobūdis, bendradarbiai, vadovai ar pavaldiniai, darbo užmokestis [25].

Kiti autoriai pasitenkinimą darbu apibrėžia kaip teigiamą emocinį jausmą arba malonumą, kylantį iš darbo atlikimo ar jo įvertinimo. Šis jausmas pasiekiamas patenkinus tam tikrus asmens reikalavimus susijusius su jo darbu [26].

Apibendrinus visus minėtus apibrėžimus, pastebime, kad visi jie skiriasi, tačiau neneigia vienas kito. Drąsiai galime teigti, kad nėra vieno teisingo pasitenkinimo darbu apibrėžimo, kaip ir nėra dviejų vienodai patenkintų darbu darbuotojų. Tačiau pastebėtina, kad visi apibrėžimai akcentuoja, kad pasitenkinimas darbu tai emocinis atsakas į tam tikrus darbo priklausinius - santykius su bendradarbiais bei vadovais, atlyginimą, paaukštinimo galimybes, pripažinimą bei darbo sąlygas.

2.3.2. Pasitenkinimą darbu įtakojančios veiksniai

Darbas nėra tik skiriamos darbuotojui užduotys, bet tai yra ir darbo sąlygos, santykiai su bendradarbiais, vadovais, darbo atlikimo standartai, darbovietės taisyklių laikymasis ir pan. Labai sunku apibrėžti, nuo ko priklauso darbuotojo pasitenkinimas darbu. Tai labai svarbu tuomet, kai atsiranda poreikis nustatyti kokiam žmogui ir koks darbas teikia pasitenkinimą. Tampa aišku, kad pasitenkinimas darbu priklauso ne vien nuo darbdavio, bet ir nuo paties darbuotojo. Žinoma, tose įmonėse, kuriose darbdavys rūpinasi darbuotojais, nori suteikti geriausias darbo sąlygas bei patenkinti jų poreikius, darbuotojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija gerai dirbti, yra didesnė [27]. Daugelis autorių išskiria svarbiausius veiksnius, nuo kurių priklauso pasitenkinimas darbu, bei juos klasifikuoja.

E. Kaya 1995 m. veiksniais, įtakojančiais pasitenkinimą darbu, išskiria jų negrupuodama:

- atlyginimas;
- pagarba;
- socialiniai santykiai;
- socialinis draudimas ir darbo vietos saugumas;
- darbo sąlygos;
- vadovavimo politika;
- paaukštinimo galybės;
- pasiekimai ir naudojimas savo talentu;

- organizacijos dydis ir savęs tobulinimas [18].

Tuo tarpu J. J. Mullins 1999 m. pasitenkinimą lemiančius veiksnius suskirstė į 5 grupes:

- *individualūs* - amžius, asmenybės savybės, šeimyninė padėtis, išsilavinimas, protiniai gabumai;
- *socialiniai* - santykiai su bendradarbiais, galimybė bendrauti, grupės darbas ir normos, neformali organizacija;
- *kultūriniai* - nuostatos, įsitikinimai, vertybės;
- *organizaciniai* - dydis, formali struktūra, personalo politika, darbuotojų santykiai, darbo pobūdis, technologijos, darbo organizavimas, vadovavimas, darbo sąlygos;
- *aplinkos* - ekonominė, socialinė, techninė, valdžios įtaka [28].

A.Furnham (2001) pasitenkinimo darbu veiksnius jungia į platesnes 3 grupes:

- *Organizacijos politika ir darbo tvarka*. Tai atlyginimo sistema (suvokiama lygybė paskirstant atlyginimus ar paaukštinant), vadovavimas, sprendimų priėmimas.
- *Specifiniai darbo aspektai*. Tai bendras darbo krūvis, įvairovė, savarankiškumas, meistriškumas, fizinė darbo aplinka, grįžtamasis ryšys.
- *Asmeninės savybės*. Tai savigarba, streso toleravimas, bendra gyvenimo kokybė [29].

S.A. Devaney ir Z. Chen (2003) veiksnius, lemiančius pasitenkinimą darbu suskirstė į dvi svarbiausias grupes:

- *demografiniai faktoriai* - amžius, lytis, rasė bei išsilavinimas;
- *darbo faktoriai* - atlyginimas, darbo vietos saugumas, darbo grafikas, darbuotojo požiūris į darbą (darbuotojo kontrolė, savarankiškos užduotys, užduočių sudėtingumas ir pan.) ir kitos darbo charakteristikos (bendravimas su bendradarbiais, santykiai su vadovu ir kita).[30]

Sudėtinga tiksliai apibrėžti, nuo ko priklauso darbuotojo pasitenkinimas darbu. Ši problema tampa ypatingai opi, kai norima nustatyti, kokiam žmogui koks darbas suteikia pasitenkinimą. Organizacijos elgesio tyrinėtojai ilgą laiką domėjosi veiksniais, darančiais įtaką asmens pasitenkinimui darbu. Pasitenkinimas darbu siejamas su įvairiais požymiais, leidžiančiais nustatyti grupes žmonių, dažniausiai patenkintų ar nepatenkintų darbu. Visi veiksniai gali būti dar skiriami į vidinius ir išorinius. Vidiniai veiksniai, sąlygojantys pasitenkinimą darbu yra susiję su darbuotojo asmeninėmis savybėmis (lytimi, amžiumi, išsilavinimu, darbo stažu, tarnybine padėtimi). Išoriniai veiksniai – tai organizacijos dydis, atlygis, karjera, savarankiškumas, saugumas, vadovas ir bendradarbiai [2].

2.3.2.1. Vidiniai veiksniai, įtakoiantys pasitenkinimą darbu

Vidiniai pasitenkinimą darbu įtakoiantys veiksniai yra susiję su darbuotojo asmeninėmis savybėmis. Šiuos veiksnius vadovams kontroliuoti yra labai sunku arba tiesiog neįmanoma.

Lytis. Tyrimų, vertinančių pasitenkinimo darbu priklausomybę nuo lyties, rezultatai yra prieštaringi. Šie skirtumai gali būti aiškinami skirtingu vyrų ir moterų darbo pobūdžiu, nors šiuolaikinėje visuomenėje dažniausiai abiejų lyčių atstovai turi vienodas galimybes dirbti norimą darbą.

Mokslininkai tyrė pasitenkinimo darbu ryšį su lytimi 14 Europos šalių. Danijoje, Suomijoje ir Olandijoje reikšmingų skirtumų nerasta. Tuo tarpu Portugalijoje vyrai yra labiau patenkinti savu darbu negu moterys. Tačiau daugumoje kitų šalių moterų pasitenkimo darbu lygis buvo labai aukštas. Nors darbo rinkoje vyrų poreikis yra didesnis, šio tyrimo išvados pateikia paradokšą [31].

Pasitenkinimo darbu lygis gali priklausyti ir ne nuo pačios lyties, o nuo su lytimi susijusių veiksnių. Pavyzdys: kai kuriuose darbuose moterims yra mokamos mažesnės algos, o ir paaukštinimo galimybių jos turi mažiau nei vyrai. Vadovaujančios moterys mano, kad tam, kad sulauktų pripažinimo, jos turi dirbti sunkiau ir labiau išsiskirti darbe nei vadovaujantys vyrai [13].

Tiriant akušerių pasitenkinimą darbu Lietuvoje, lytis nėra svarbus veiksnys, kadangi didžioji dauguma asmenų, pasirinkusių akušerio profesiją Lietuvoje, yra moterys. Valstybinės akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos internetiniame puslapyje pateikta informacija, kad tarp 1619 Lietuvos akušerių tik 3 vyrai [32].

Amžius. Dar 1955 metais F. Herzberg nustatė, kad pasitenkinimo darbu priklausomybė gali būti pavaizduota U formos kreive [11]. Tai reiškia, kad jauni darbuotojai ir vyresnio amžiaus darbuotojai būna labiausiai patenkinti savo darbu. Tai gali būti aiškinama taip. Jaunas darbuotojas susiranda naują darbą jis jam atrodo patrauklus. Šio darbo jis imasi entuziastingai. Darbuotojas yra labiau skatinamas, jam atsiranda daugiau naujų galimybių, jis įgyja naujų įgūdžių. Metams bėgant galimybės ir lūkesčiai mažėja ir vėliau išblėsta. To priežastimi gali būti atsirandantis jausmas, kad darbuotojas nedaro pažangos taip greitai, kaip jam to norėtųsi. Pasitenkinimas darbu vėl pradeda augti maždaug ties 40-aisiais gyvenimo metais [33;34].

Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatai tokią tendenciją patvirtina. S.Žukienė tyrė veiksnius, įtakančius slaugytojų-anestezisčių pasitenkinimą darbu. Didžiausias pasitenkinimas darbu buvo grupėse iki 30 metų ir daugiau 51 metų, kuris atitinkamai buvo 7,7 ir 7,3 balo iš 10 galimų. O grupėse 31-40 ir 41-50 pasitenkinimas darbu sudarė 6,5 ir 7,1 balo atitinkamai [35]. M. Ernst ir M. Franko su kolegomis tyrė slaugytojų pasitenkinimą darbu, stresą ir pripažinimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad

vyresnės slaugytojos, turinčios didesnę darbo patirtį, patiria mažiau streso, labiau pasitiki savimi, joms paprasčiau planuoti savo darbą, todėl jų pasitenkinimas darbu yra didesnis [36].

1977 metais N. D. Glenn ir kolegų atlikti tyrimai pagrindė šį dėsnį. Remdamiesi savo tyrimais, jie patvirtino, kad kuo vyresnis darbuotojas, tuo labiau jis patenkintas savo darbu. Tai galima paaiškinti mažesniais lūkesčiais ar mažesniu esamos padėties idealizavimu, kas sąlygoja geresnį prisitaikymą prie darbo sąlygų. Taip pat vyresnio amžiaus asmuo turi didesnę patirtį, per visą savo gyvenimą turėjo galimybę išbandyti save įvairiuose darbuose ir jau tokiam amžiuje dirba ten, kur jam labiausiai priimtina [33]. Mokslininkas A. Neuberger tai aprašė. Jis išskyrė tokius vyresnio amžiaus darbuotojo privalumus:

- vyresnio amžiaus žmonės turi aukštesnes pareigas, todėl jiems objektyviai sekasi geriau;
- vyresni keičė darbo vietą tol, kol rado sau tinkamą;
- vyresnio amžiaus darbuotojai turi geresnes palyginimo galimybes;
- vyresnio amžiaus žmonės turi įtikinti save, kad jie yra patenkinti, nes darbo rinkoje jie nebeturi kitos alternatyvos [37].

Kiti mokslininkai paneigia šią teoriją. H.T. Graham mano, kad jauni darbuotojai yra mažiau patenkinti savo darbu, kadangi ateidami į naują darbo vietą jie atsineša daug vilčių ir lūkesčių, kurie gali ir neišsipildyti dėl tam tikrų priežasčių. Kita nusivylimo priežastis - dauguma asmenų, baigusiu aukštąsias mokyklas, atėję dirbti turi persikvalifikuoti, užima žemesnes pareigas, gauna mažesnę atlyginimą. Dar viena priežastis, kodėl jauni darbuotojai nėra patenkinti darbu – autoriteto ir pripažinimo nebuvimas. Didėjant amžiui, mažėja pasitenkinimas darbu. Tai gali būti aiškinama tuo, kad ilgai dirbant vienoje vietoje, žmogui ima pabosti jo darbas, norisi permainų, tačiau artėjant pensiniam amžiui, dažnas nesiryžta keisti darbo [38].

Išsilavinimas. Daugelis tyrimų nurodo, kad išsilavinimas neturi reikšmės pasitenkinimui darbu. Tačiau K. Chen su bendraautorais mano, kad asmuo, turintis aukštesnį išsilavinimą, save vertina geriau, todėl jeigu darbas neatitinka jo lūkesčių, jis bus labiau nepatenkintas darbu ar profesine veikla [39]. Taip pat vyrauja nuomonė, kad aukštesnį išsilavinimą turintys darbuotojai savo darbu yra labiau patenkinti, nes dirba įdomesnius darbus, gauna didesnę atlyginimą, be to, aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalaujantys darbai leidžia žmogui pajusti didesnę savo vertę [13].

Darbo stažas. Asmens darbo stažas siejamas su didėjančiu pasitenkinimu darbu. Pradėję dirbti darbuotojai blogiau psichologiškai jaučiasi organizacijoje, savo ateities jie nesieja su organizacijos ateitimi, tuo tarpu ilgamečiai darbuotojai jaučiasi organizacijos dalimi, dažnai būna gerbiami ir

vertinami, užima aukštesnes pareigas, pažįsta visus organizacijos darbuotojus, yra savarankiški, patiria mažiau streso [31]. Šie darbuotojai laiko savo darbą garbingu ir džiaugiasi, kad gali pritaikyti jame savo žinias bei įgūdžius.

N. Bayard santykį tarp pasitenkinimo darbu ir skirtingos darbo stažo trukmės įmonėje aiškina taip:

- Asmenys, kurių darbo stažas įmonėje mažesnis, kelia didelius reikalavimus įmonei dėl jų poreikių patenkinimo. Jei reikalavimai neišpildomi, tai neigiamai paveikia pasitenkinimą darbu.
- Asmenys, turintys didesnę darbo patirtį įmonėje, žino tam tikrus būdus (mechanizmus), kaip įgyvendinti savo troškimus.
- Įpročio efektas: kiekvienas asmuo greitai pripranta prie teigiamų jausmų, o tai reiškia, kad kuo didesnis darbo stažas, tuo labiau daugelis dalykų tampa savaimė suprantama, dėl to atsiranda vis daugiau poreikių.
- Darbuotojai, daug metų dirbantys monotonišką darbą, susitapatina su įmone ir priklauso prie patenkintų darbu žmonių [37].

Tarnybinė padėtis. Darbuotojo pozicija organizacijos hierarchinėje struktūroje yra stipriai susijusi su jų pasitenkinimu darbu. Žmonės, turintys aukštesnę tarnybinę padėtį, yra labiau patenkinti darbu. Dažniausiai jie yra geriau apmokami, turi geresnes darbo sąlygas, didesnę saviraiškos laisvę, o jų darbas leidžia pilniau pasireikšti sugebėjimams [33]. J. Kettle ir L. Jenifer nuomone, jeigu darbuotojas užima aukštesnes pareigas, jo darbas tampa įdomesnis, geriau apmokamas, keliantis daugiau iššūkių, kuriuos įveikęs, asmuo didžiuojasi savimi, kas jam suteikia pasitenkinimą. Bet didėjanti atsakomybė ir aukštesnio lygio darbų našta užgožia pasitenkinimą dideliu atlyginimu, prestižu [40].

2.3.2.2. Išoriniai veiksniai, įtakojantys pasitenkinimą darbą

Organizacijos dydis. P. Jucevičienės nuomone, pasitenkinimas darbu būna mažesnis didesnėse įmonėse. Ši nuomonė grindžiama tuo, kad didelėse įmonėse sunkiau veikia palaikomieji veiksniai, tokie kaip bendravimas, bendradarbiavimas. Darbuotojai ima jausti, kad jie nekontroliuoja įvykių, darančių jiems įtaką [33]. Mažesnėje organizacijoje darbuotojas jaučiasi reikšmingesnis, o ne mažas, nepastebimas kaip didelėje organizacijoje, todėl skyrių vadovai turi sutelkti kolektyvą, skatinti bendradarbiavimą. Kita vertus, darbuotojai jaučia prestižą dirbdami didelėse ir žymiose įmonėse [41].

Darbo vieta. Tyrimais nustatyta, kad slaugos personalui yra labai svarbu, kad darbo sąlygos būtų tinkamos, o aplinka būtų jauki ir švari. Kai darbo vietoje patiriami nepatogumai, slaugos darbuotojų pasitenkinimas darbu ženkliai mažėja [42].

Darbo užmokestis. Kiekvienas žmogus, nesvarbu kokioje srityje jis dirba, darbo užmokesčiui skiria ypatingą dėmesį, nes darbuotojas į atlyginimą žiūri ir kaip į pajamų šaltinį ir teisingą atlygį už įdėtą pastangas [27]. Darbo užmokestis yra tas aspektas, kuriuo dažniausiai pabrėžiamas nepasitenkinimas darbu. Darbuotojai mano, kad gaunamas darbo užmokestis neatitinka jų indėlio į darbą. Taip jie sprendžia lygindami savo indėlio ir atlygio santykį su kitų darbuotojų indėlio ir atlygio santykiu [38].

Karjera. Karjeros galimybės glaudžiai susijusios su darbuotojų pasitenkinimu darbu [13]. Dažniausiai karjera suprantama kaip sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje ar mokslinėje veikloje. Karjera siejama su prestižu, aukštesnėmis pareigomis, didesniu atlygiu už darbą, didesne atsakomybe [43]. Pripažinimas darbe skatina geriau dirbti, duoda žmogui pajusti, kad yra gerbiamas. Pasiekimai darbe, aukštesnės pareigos taip pat didina pasitenkinimą darbu, skatina kūrybiškumą, tikslų kūrimą bei jų siekimą. Darbuotojai yra patenkinti darbu, kuomet sprendimai dėl paaukštinimo pareigose yra priimami teisingai [27]. Tačiau slaugos personalui kilti karjeros laiptais yra mažesnė galimybė nei kitų sričių darbuotojams, ir su tuo tenka susitaikyti.

Saugumas. Jei organizacijos mikroklimatas įtemptas, priešiškas, netgi konkurencingas, jei darbuotojas bijo netekti darbo, tai trikdo jo psichologinę pusiausvyrą, mažina darbingumą ir lojalumą. Šie veiksniai didina riziką atsirasti darbiniam stresui, kuris sąlygoja mažesnę pasitenkinimą darbu, prastesnę darbo kokybę [3].

Savarankiškumas ir pripažinimas. Dauguma darbuotojų nori turėti laisvės ir nepriklausomybės. K. Davis nuomone, visiems patinka dalyvauti priimant techninius, valdymo ir institucinius sprendimus, susijusius su jų darbu [41]. Autonomijos svarbą motyvacijai pažymi ir D. Mc. Gregoras, kuris teigia, kad fizinis ir protinis darbas yra toks pats natūralus kaip žaidimas ar poilsis, todėl darbuotojai siekia atsakomybės ir realizuoja save siekdami tikslų, kuriems jie yra atsidavę. Teigiama, kad suteikiant darbuotojams daugiau autonomijos, laisvės ir galimybės kontroliuoti save, galima juos paskatinti geriau panaudoti intelektualinius savo sugebėjimus [1].

Galimybė savarankiškai priimti sprendimus (autonomiškumas), dirbant su nėščiąja bei gimdyve, turi labai didelę reikšmę akušerių pasitenkinimui darbu. Savo straipsnyje M. Mrayyan kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, nulemiantį slaugos personalo pasitenkinimą darbu, nurodo savarankiškumą. Ji teigia, kad dėl pagarbos trūkumo iš kolegų, galimybių tobulėti nebuvimo,

savarankiškumo ir laisvės trūkumo pacientų priežiūroje gali kilti nepasitenkinimas darbu. Daugelio tyrimų rezultatai rodo, kad savarankiškumas yra esminis faktorius slaugytojų pasitenkinimui darbu ir jų kaitai. Beveik trečdalis M. Mrayyan tyrime dalyvavusių slaugytojų nurodė, kad turi pakankamai savarankiškumo, priimant sprendimus, susijusius su profesine veikla [44]. V. Stankevičiūtės ir kitų autorių atliktu tyrimu „Akušerių pasitenkinimo darbu poreikiai“ nustatyta, kad kuo mažesnę gydytojų pripažinimą jaučia akušerės, tuo žemesnis yra jų bendras pasitenkinimas darbu. Akušerių, nurodžiusių, kad jaučia gydytojų pripažinimą, bendras pasitenkinimas darbu yra 8 balai. Tų akušerių, kurios nejaučia gydytojų pripažinimo, bendras pasitenkinimas darbu yra 5 balai. Tiriant darbinius santykius tarp akušerių ir gydytojų akušerių ginekologų, nustatyta, kad dauguma akušerių abejoja, ar gydytojais vertina jų darbą, žinias ir įgūdžius ir tik kartais linkę galvoti, kad laiko jas savo komandos narėmis [3].

Vadovas. Egzistuoja du esminiai momentai, įtakojantys pasitenkinimą darbu. Pirmasis, kai darbuotojas yra centre, vadovas darbuotojui rodo asmeninę dėmesį, bendradarbiauja, pastebi jo pastangas, teikia pagalbą ir patarimus, bendrauja darbo ir asmeniniais klausimais. Tokiu vadovu darbuotojai patenkinti. Antrasis - dalyvavimas bei įtaka. Pavaldinių dalyvavimas sprendimų priėmimo procese taip pat turi teigiamą įtaką pasitenkinimui darbu [45]. Vadovavimas turi būti orientuotas į darbuotojus, nurodant jiems tikslus, suteikiant laisvės, įgyvendinant užduotis ir priimant sprendimus [46].

Bendradarbiai. Jie nėra esminis pasitenkinimo darbu veiksnys, tačiau jeigu egzistuoja priešiška aplinka – žmonėms sunku susikalbėti tarpusavyje, tai gali turėti neigiamą įtaką pasitenkinimui darbu. Gera darbo grupė ar efektyvi komanda atliks darbą daug geriau [44]. Geri tarpusavio santykiai būtini ne tik maloniai darbo atmosferai, bet ir efektyviam komandiniam darbui [43].

2.4. Literatūros apžvalgos apibendrinimas

Lietuvoje akušerio kompetenciją ir pareigas nurodo Lietuvos medicinos norma MN 40:2014 „Akušeris. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“. Taip pat akušerio, kaip slaugos specialisto, darbą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Slaugos praktikos įstatymas. Akušeriai savo kasdienėje veikloje taikdami studijų metu įgytas žinias, įgūdžius ir lavindami savo pedagoginius sugebėjimus gali išlaikyti sėkmingam darbui reikalingą profesinę kompetenciją. Jų žinios turi būti visapusiškos, apimančios medicinos, etikos, sociologijos ir teisės sritis. Taip pat, remiantis Lietuvos teisės aktais akušeriai turi teisę prižiūrėti mažos rizikos nėščiąsias ir priimti mažos rizikos gimdymus.

Visos Lietuvos gydymo įstaigos yra skirstomos į tris lygius: pirminį, antrinį bei tretinį. Visos jos skiriasi pagal teikiamas paslaugas. Pirminio lygio – tai ambulatorinė nėščiųjų priežiūra. Ambulatorinę nėščiosios sveikatos priežiūrą teikia gydytojas akušeris ginekologas arba kvalifikuotas akušeris, kurio kompetenciją nustato Lietuvos medicinos norma. Antrinio lygio pagalba – tai konsultacinė ir stacionarinė akušerinė pagalba, o tretinio lygio pagalba – tai specializuota konsultacinė ir stacionarinė akušerinė pagalba.

Apžvelgus mokslininkų nuomones apie tai, kas yra pasitenkinimas darbu, galima pastebėti, kad vienos bendros nuomonės nėra. Visi mokslininkai pasitenkinimą darbu apibrėžia skirtingai, remiantis skirtingais aspektais ir pateikia vis savaip. Pasitenkinimas darbu gali būti apibūdinamas, kaip kiekvieno žmogaus individualaus poreikių tenkinimo laipsnis darbinėje veikloje, teigiama ir neigiama reakcija bei požiūris į savo darbą. O išnagrinėjus, kuo pasitenkinimas darbu matuojamas, matome, kad šis apibrėžimas apima daug aspektų, pradedant nuo asmens lyties ar amžiaus, baigiant jo santykiais su bendradarbiais bei vadovais, ir karjera bei galimybėmis tobulėti.

3. TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Slaugos magistro baigiamasis darbas „Akušerių pasitenkinimo darbu vertinimas“ atliktas 2014– 2016 metais Vilniaus universiteto Medicinos fakultete. Darbą sudarė Lietuvos ir užsienio literatūros studijavimas ir apibendrinimas nagrinėjama tema, savarankiškas tyrimas ir gautų rezultatų analizė. Tyrimas buvo atliekamas gavus leidimą šiose įstaigose: VšĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė, VšĮ Vilniaus universiteto Santariškių klinikos, VšĮ Vilniaus gimdymo namai, VšĮ Karoliniškių poliklinika, VšĮ Antakalnio poliklinika, VšĮ Šeškinės poliklinika, VšĮ Trakų ligoninė, VšĮ P. Mažylio gimdymo namai, VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės filialas Krikščioniškieji gimdymo namai. Taip pat anketavimas vyko internetu.

Tyrimo objektas. Akušerių pasitenkinimas darbu.

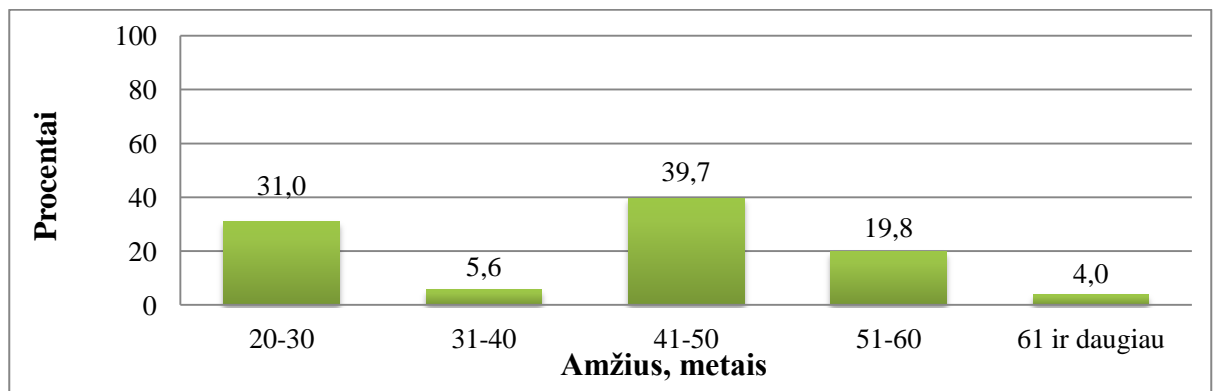
Tiriamųjų imtis. Tyrimas buvo vykdomas 2016 metų vasario-kovo mėnesiais. Šiuo laikotarpiu buvo išdalintos 143 spausdintos anketos vokuose ir išsiųsta internetu 43 respondentams. Spausdintų anketų grįžo 125 vienetų, iš jų 27 neužpildytos. Internetu užpildytos 39 anketos. 11 anketų buvo dalinai neužpildytos, todėl jos negalėjo būti naudojamos duomenų analizei. Viso tyrimui buvo panaudotos 126 anketos. Atsakomumo dažnis 67,7 proc..

Tiriamoji populiacija. Buvo apklausiami akušeriai, dirbantys aukščiau minėtose įstaigose bei kitose įstaigose, sutikę užpildyti anketą internetu.

Įtraukimo į tyrimą kriterijai:

- dirba akušeriu;
- sutinka dalyvauti apklausoje.

Visi tyrime dalyvavę respondentai - moterys. Respondentų amžiaus grupės nuo 20-30 iki 61 ir daugiau metų. Daugiausiai respondentų priklausė 41-50 m. amžiaus grupei (39,7 proc. (n=50)). Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes pateiktas 1 paveiksle.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Tyrimo eiga. Pirmiausia buvo sudarytas klausimynas (9.1 priedas), kuris aprašytas „Tyrimo instrumentas“ dalyje. Prieš apklausiant respondentus, atlikome pilotinį anketos tyrimą, kurio metu apklausėme 20 respondentų. Surinkę anketas, išsiaiškinome, kad respondentams visi klausimai yra aiškūs ir suprantami, todėl mūsų atliekamam tyrimui anketa yra tinkama ir gali būti naudojama. Apklausa vykdyta anksčiau minėtose įstaigose, gavus leidimą iš administracijos ir suderinus su skyriaus vyresniąja akušere arba slaugos administratore. Taip pat anketa buvo patalpinta interneto puslapyje www.apklausa.lt, tačiau nebuvo viešai prieinama. Išsiuntėme nuorodas anketos užpildymui akušeriams ir prašėme pasidalinti kolegų tarpe. Surinkus anketas, atlikome tyrimo duomenų analizę.

Tyrimo instrumentas. Remiantis teminės literatūros analizės rezultatais ir iškeltais tyrimo uždaviniais, sudarytas individualus, anoniminis, dviejų dalių struktūrizuotas anketinis klausimynas akušeriams. Anketos pradžioje respondentams paaiškinta, koku tikslu prašoma užpildyti anketą, paaiškinta anketų pildymo metodika, taip pat, jog gauti duomenys bus analizuojami apibendrintai, o tyrimo rezultatai panaudojami magistro darbo rengimui.

Pirmoje anketos dalyje pateikti klausimai, susiję su demografiniais rodikliais, akušerio profesija, pasitenkinimu darbu bei galimus jo trūkumus. Antrai anketos daliai panaudotas P.E. Spector pasitenkinimo darbu klausimynas (ang.k. *Job Satisfaction Survey*) sukurtas 1994 metais. Šis klausimynas yra lengvai prieinamas internete ir yra nemokamas. Savo internetiniame puslapyje autorius nurodo, kad klausimynas gali būti naudojamas nekomerciniais, mokslo, mokslinių tyrimų tikslais, todėl papildomo autoriaus sutikimo nereikia. Klausimyną sudaro 36 teiginiai ir juo yra matuojamas bendras pasitenkinimas darbu ir pasitenkinimas devyniais darbo aspektais. Teiginius respondentai įvertina 6 balų skalėje, kur 1 – visiškai nesutinku, 2 – vidutiniškai nesutinku, 3 – iš dalies nesutinku, 4 – iš dalies sutinku, 5 – vidutiniškai sutinku, 6 – visiškai sutinku. Klausimynas gali pateikti 10 rezultatų: kiekviena iš 9 subskalių gali pateikti atskiro pasitenkinimo darbu aspekto rezultatus (rezultatai gaunami susumuojant subskalei priklausančių teiginių atsakymų variantus – skaitines reikšmes), o taip pat gali būti pateikiamas ir bendras pasitenkinimo darbu rezultatas, kuris gaunamas susumuojant visų klausimyno teiginių atsakymų variantus. Suminis kiekvienos subskalės teiginių atsakymų rezultatas gali varijuoti nuo 4 iki 24, tuo tarpu suminis bendras rezultatas – nuo 36 iki 216 balų. Didesnis suminis subskalės rezultatas rodo didesnę pasitenkinimą ta darbo išraiška, o didesnis bendras rezultatas rodo didesnę bendrąją pasitenkinimą darbu. 19 klausimyno teiginių yra neigiami, tai yra didesnis įvertinimas reiškia mažesnę pasitenkinimą darbu, todėl prieš sumuojant balus šie teiginiai pervertinami 6→1, 5→2, 4→3, 3→4, 2→5, 1→6.

1 lentelėje pateiktos 9 pasitenkinimo darbu išraiškos, trumpas jų apibūdinimas bei klausimo numeris anketoje.

1 lentelė. Pasitenkinimo darbu išraiška ir jų apibūdinimas

Aspektas	Apibūdinimas	Klausimo numeris
Atlyginimas	Pasitenkinimas darbo užmokesčiu ir jo kilimu	1, 10, 19, 28
Paaukštinimas	Pasitenkinimas paaukštinimo galimybėmis	2, 11, 20, 33
Vadovavimas	Pasitenkinimas tiesioginiu vadovu	3, 12, 21, 30
Papildomos privilegijos	Pasitenkinimas papildoma materialine nauda (pvz. priedai)	4, 13, 22, 29
Nenumatyti apdovanojimai	Pasitenkinimas įvertinimu, pripažinimu, pagarba ir kitais apdovanojimais už gerą darbą	5, 14, 23, 32
Darbo sąlygos	Pasitenkinimas taisyklėmis, darbo politika ir strategijomis	6, 15, 24, 31
Bendradarbiai	Pasitenkinimas žmonėmis, su kuriais dirbama	7, 16, 25, 34
Darbo pobūdis	Pasitenkinimas darbo pobūdžiu	8, 17, 27, 35
Komunikavimas	Pasitenkinimas informacijos dalijimusi įstaigoje	9, 18, 26, 36

Kaip teigia klausimyno sudarytojas, subskalės teiginių atsakymų suminis rezultatas, kuris yra 4–12 balai rodo nepasitenkinimą tam tikra darbo išraiška, 13–15 balų rodo prieštarumą t.y. nei nepasitenkinimą, nei pasitenkinimą ta darbo išraiška, o 16–24 balai rodo pasitenkinimą tuo darbo aspektu. Skaičiuojant bendrąjį pasitenkinimą darbu, suminis visų teiginių atsakymų rezultatas, kuris yra 36–108 balai rodo nepasitenkinimą darbu, 109–143 balai rodo prieštarumą, 144–216 balų rodo pasitenkinimą darbu. Apskaičiuotas P.E. Spector klausimyno vidinis patikimumo rodiklis, naudojant Cronbach'o Alfa koeficientą, kuris lygus 0,759 (patikimumo lygmuo pagal skirtingus autorius svyruoja nuo daugiau nei 0,6 iki daugiau nei 0,750).

Statistinės duomenų analizės metodai. Tyrimo duomenų statistinė analizė atlikta SPSS 17.0 (angl. *Statistical Package for Social Sciences*) statistine programa. Tyrimo rezultatai pavaizduoti grafiškai, panaudojant Microsoft Office 2007 Excel kompiuterinę programą. Nagrinėjamų požymių pasiskirstymui pasirinktoje imtyje įvertinti taikyta aprašomoji duomenų statistika – absoliučių (n) ir procentinių dažnių (proc.) pasiskirstymas. Požymių ryšiams vertinti sudarytos susijusių požymių lentelės, požymių priklausomybei nustatyti skaičiuotas chi-kvadrato (χ^2) kriterijus. Kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$, požymių skirtumas tiriamųjų grupėse laikytas statistiškai reikšmingu.

4. REZULTATAI

4.1. Tiriamųjų sociodemografinė charakteristika

Visi tyrime dalyvavę respondentai buvo moterys. Tyrime daugiausiai dalyvavo akušerių, kurių amžius svyravo nuo 41 iki 50 metų. Jie sudarė 39,7 proc. (n=50) visų dalyvių. Mažiausiai tyrime buvo respondenčių nuo 31 iki 40 metų - jų tebuvo 5,6 proc. (n=7) ir vyresnių nei 60 metų akušerių buvo 4,0 proc. (n=5).

Respondentų teirautasi, kokį išsilavinimą jie yra įgyję. Kiek mažiau nei pusė (44,4 proc.) pažymėjo, kad turi aukštąjį neuniversitetinį (n=56), trečdalis (33,3 proc.) respondentų turėjo aukštesnįjį (n=42) ir tik kiek daugiau nei penktadalis (22,2 proc.) pažymėjo, kad įgyję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (n=28). Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir išsilavinimą pateiktas 2 lentelėje.

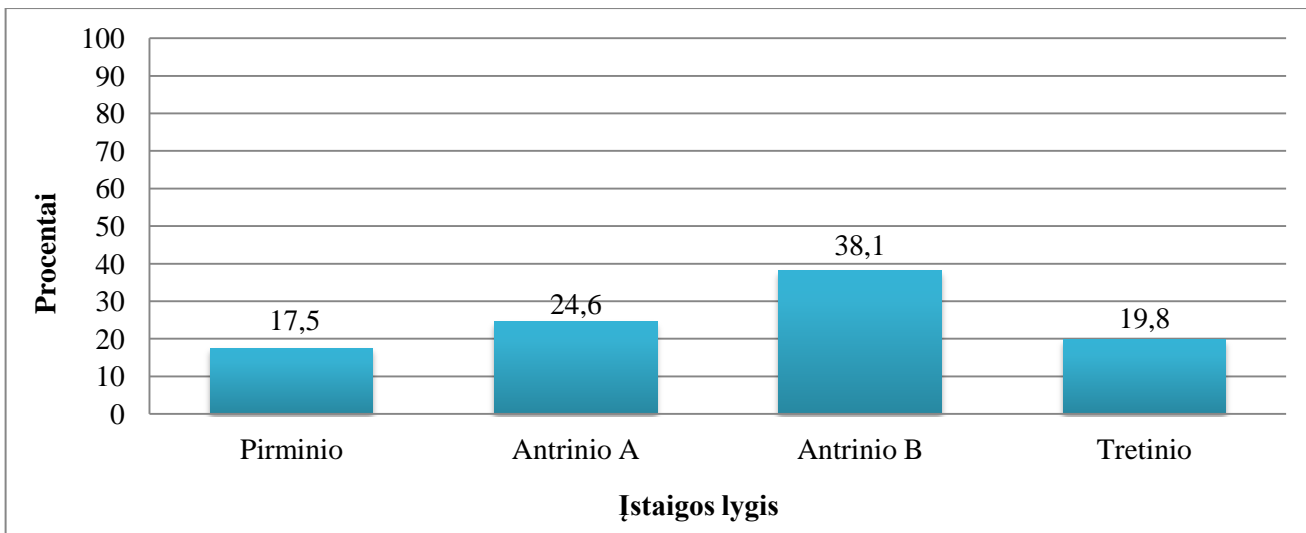
2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir išsilavinimą

Rodiklis	n	Proc.
Lytis		
Moteris	126	100
Vyras	-	-
Amžius		
20-30	39	31,0
31-40	7	5,6
41-50	50	39,7
51-60	25	19,8
61 ir daugiau	5	4,0
Išsilavinimas		
Aukštesnysis	42	33,3
Aukštasis neuniversitetinis	56	44,4
Aukštasis universitetinis	28	22,2

Palyginome akušerių amžiaus sąsajas su jų išsilavinimu. Kaip matome, daugiausiai aukštesnį išsilavinimą turėjo akušerės, kurių amžius buvo nuo 41 iki 50 m. ir nuo 51 iki 60 m., atitinkamai 47,6 proc. (n=20) ir 40,5 proc. (n=17). Daugiausiai aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgyjusių akušerių, kurių amžiaus nuo 20 iki 30 m. 46,4 proc. (n=26). Aukštuoju universitetiniu išsilavinimu daugiausiai gali pasigirti akušerės, kurių amžius nuo 20 iki 30 m., kurios sudarė 46,4 proc. (n=13) ir nuo 41 iki 50 metų amžiaus akušerės (35,7 proc. (n=10)). (žr. 3 lent.)

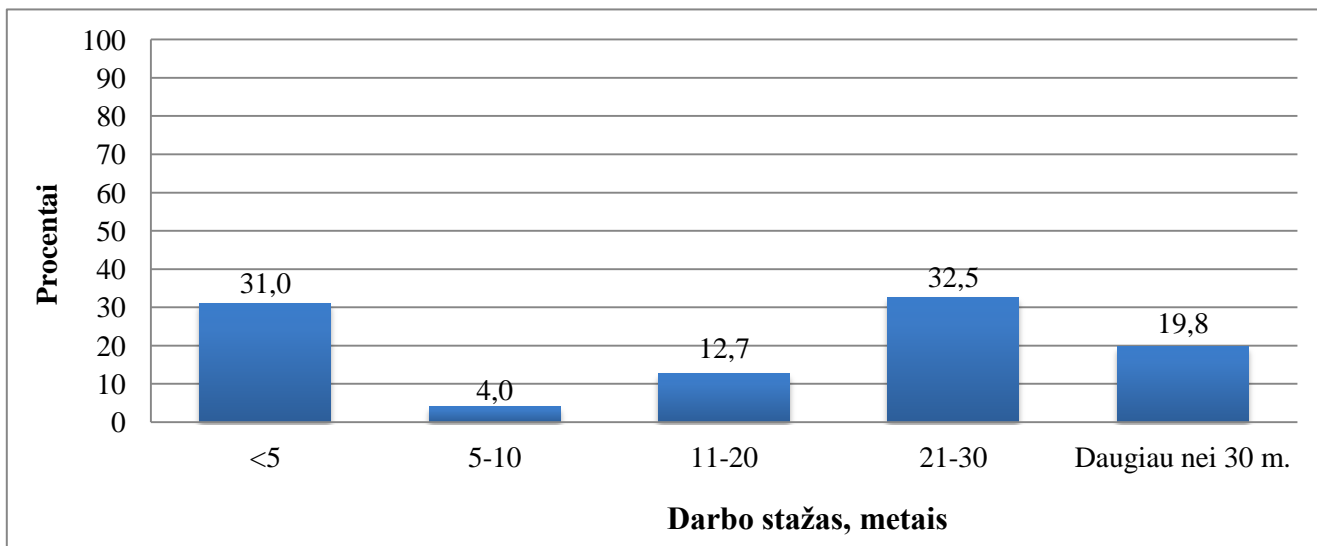
3 lent. Respondentų amžiaus sąsajos su išsilavinimu ($p=0,000$; $\chi^2=44,820$; $df=8$)

Išsilavinimas	Amžius					Viso
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau	
Aukštesnysis	-	2, 4proc. (n=1)	47,6 proc. (n=20)	40,5 proc. (n=17)	9,5 proc. (n=4)	100 proc. (n=42)
Aukštasis neuniversitetinis	46,4 proc. (n=26)	3,6 proc. (n=2)	35,7 proc. (n=20)	12,5 proc. (n=7)	1,8 proc. (n=1)	100 proc. (n=56)
Aukštasis universitetinis	46,4 proc. (n=13)	14,3 proc. (n=4)	35,7 proc. (n=10)	3,6 proc. (n=1)	-	100 proc. (n=28)



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbovietės lygį

Apžvelgus anketos duomenis, nustatėme, kad kiek daugiau nei trečdalis (38,1 proc., n=48) tyrime dalyvavusių akušerių, dirba antrinio B lygio įstaigose. Ketvirtadalis (24,6 proc., n=31) akušerių dirba antrinio A lygio įstaigose. Mažiausiai sutikusių dalyvauti tyrime respondentų dirba pirminio ir tretinio lygio įstaigose: 17,5 proc. (n=22) ir 19,8 proc. (n=25) atitinkamai (2 paveikslas).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių akušerių dirba mažiau negu 5 metus arba nuo 20 iki 30 metų. Tokių respondentėlių buvo 62,5 proc.. Respondentų pasiskirstymas pagal stažą pateiktas 3 paveiksle.

4.2. Pasitenkinimo darbu vertinimas

Siekdami įvertinti akušerių pasitenkinimą darbu, respondentams pateikėmė užpildyti P.E. Spector klausimyną, kuris yra sukurtas specialiai šiam tikslui.

4 lent. Akušerių pasitenkinimo darbu (bendrojo ir subskalių) aprašomoji statistika

Pasitenkinimo darbu išraiška	N	Vidurkis ± st.nuokrypis	Mediana	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė
Pasitenkinimas atlyginimu	126	8,6 ±4,2	8	4	23
Pasitenkinimas paaukštinimu	126	12,4 ±3,9	13	4	23
Pasitenkinimas vadovavimas	126	16,5 ±4,3	17	5	24
Pasitenkinimas papildomomis privilegijomis	126	12,4 ±3,4	12	4	22
Pasitenkinimas nenumatytais apdovanojimais	126	11,0 ±4,1	11	4	22
Pasitenkinimas darbo sąlygomis	126	13,3 ±2,8	13	7	22
Pasitenkinimas bendradarbiais	126	17,1 ±3,5	17	9	24
Pasitenkinimas darbo pobūdžiu	126	19,1 ±3,0	20	10	24
Pasitenkinimas komunikavimu	126	15,9 ±3,9	16	7	24
<i>Pasitenkinimo darbu bendrasis balas</i>	126	126,4 ±19,4	127	71	174

Akušerių bendras pasitenkinimas darbu sudaro 126,4 ±19,4 balų, o tai rodo prieštarinę rezultatą, kuris vertinamas, kad akušeriai nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu. Mažiausia balų suma, kuria buvo įvertintas pasitenkinimas darbu - 71 balas, o didžiausia – 174 balai. Vertinant kiekvieną pasitenkinimo darbu išraišką atskirai, labiausiai respondentai patenkinti darbo pobūdžiu (19,1 ±3,0 b.). Įdomu ir tai, kad šios išraiškos mažiausia reikšmė yra 10 balų, o tai yra didžiausias minimalus vertinimas. Taip pat akušeriai yra patenkinti bendradarbiais (17,1 ±3,5 b.) ir vadovavimu

(16,5 ±4,3 b.). Labiausiai respondentai nepatenkinti atlyginimu. Šios subskalės vertinimo vidurkis sudarė vos 8,6 ±4,2 balo. Taip pat akušeriai nepasitenkinę nenumatytais apdovanojimais, papildomomis privilegijomis ir galimu paaukštinimu. Nei patenkinti, nei nepatenkinti respondentai darbo sąlygomis (13,3 ±2,8 b.) ir komunikavimu įstaigoje (15,9 ±3,9). (žr. 4 lent.)

5 lent. Akušerių pasiskirstymas pagal pasitenkinimą darbu

Pasitenkinimo darbu vertinimas	Respondentų skaičius (n)	Procentai (proc.)
<i>Nepasitenkinima</i>	20	15,9
<i>Nei pasitenkinama, nei nepasitenkinama</i>	86	68,3
<i>Pasitenkinama</i>	20	15,9
Viso:	126	100

Įvertinus akušerių bendrą pasitenkinimą darbu, naudojant pasitenkinimo darbu klausimą, darbo rezultatai rodo, kad tik 15,9 proc. (n=20) respondentų yra patenkinti savo darbu. Tiek pat apklaustųjų yra nepatenkinti savo darbu (15,9 proc. (n=20)). Tuo tarpu nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu yra daugiau nei du trečdaliai respondentų- 68,3 proc. (n=86). Šie rezultatai pateikti 5 lentelėje.

6 lent. Pasitenkinimo darbu išraiškos vertinimas priklausomai nuo įstaigos lygio

Pasitenkinimo darbu išraiška	Įstaigos lygis				p reikšmė
	<i>Pirminio</i>	<i>Antrinio A</i>	<i>Antrinio B</i>	<i>Tretinio</i>	
<i>Atlyginimas</i>	9,77 ±3,44	8,39 ±4,18	9,33 ±4,87	6,52 ±4,20	0,189
<i>Paaukštino galimybės</i>	14,36 ±2,96	11,68 ±3,21	12,35 ±4,36	12,37 ±3,89	0,341
<i>Vadovavimas</i>	18,18 ±3,36	15,51 ± 4,22	17,04 ±4,0	16,46 ±4,3	0,049
<i>Papildomi priedai</i>	13,54 ±2,77	11,84±3,85	12,69 ±3,64	12,42 ±3,43	0,263
<i>Nenumatyti apdovanojimai</i>	13,68 ±4,09	10,52 ±3,44	10,63 ±4,13	11,04 ±4,07	0,299
<i>Darbo sąlygos</i>	13,55 ±2,8	12,68 ±2,21	13,69 ±2,98	13,33 ±2,77	0,595
<i>Bendradarbiai</i>	19,46 ±3,38	16,81 ±3,39	16,49 ±3,46	17,14 ±3,45	0,030
<i>Darbo pobūdis</i>	19,18 ±2,7	18,74 ±3,8	19,06 ±3,17	19,1 ±3,0	0,672
<i>Komunikacija</i>	16,05 ±3,58	15,29 ±3,71	15,77 ±4,33	15,9 ±3,93	0,770
<i>Pasitenkinimo darbu bendrasis balas</i>	137,77 ±13,16	121,45 ±18,16	127,02 ±22,04	121,24 ±16,32	0,539

Akušerių, dirbančių skirtingo lygio įstaigose, pasitenkinimo darbu išraiška skirtinga. Akušeriai, dirbantys pirminio lygio įstaigose labiausiai patenkintos vadovavimu, pasitenkinimo šia darbo išraiška vertinimo vidurkis 18,18 ±3,36 balų, tuo tarpu kai kitų įstaigų 17,04 ±4,0 balų ir mažiau (p=0,049). Taip pat pirminio lygio įstaigos akušeriai labiau patenkinti bendradarbiais (19,46 ±3,38 balai), lyginant su kitomis įstaigomis (17,14 ±3,45 balai ir mažiau, patikimumo lygmuo 0,030). Pasitenkinimo darbu išraiškos vertinimas priklausomai nuo įstaigos lygio pateiktas 6 lentelėje.

Atlyginimu labiausiai nepasitenkinę yra akušeriai, dirbantys tretinio lygio įstaigose (6,52 ±4,20 b.), kai tuo tarpu kitų įstaigų balų vidurkis didesnis negu 8 balai. Darbo sąlygomis labiau patenkinti yra antrinio B lygio įstaigų akušeriai, tačiau skirtumas nėra didelis: 13,55 ±2,8 ir 13,69 ±2,98 balų. Tyrimo metu nustatėme, kad pirminio lygio įstaigos darbuotojų pasitenkinimo darbu

bendrojo vidurkio suma (137,77 ±13,16 balai) yra didžiausia, tačiau balų suma rodo, kad jie yra nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu.

7 lent. Pasitenkinimo darbu sąsajos su respondentų įstaigos teikiamų paslaugų lygiu

Pasitenkinimo darbu vertinimas	Įstaigos lygis			
	Pirminis	Antrinis A	Antrinis B	Tretinis
<i>Nepasitenkinama</i>	-	22,6 proc. (n=7)	16,7 proc. (n=8)	20 proc. (n=5)
<i>Nei pasitenkinama, nei nepasitenkinama</i>	68,2 proc. (n=15)	67,7 proc. (n=21)	66,7 proc. (n=32)	72 proc. (n=18)
<i>Pasitenkinama</i>	31,8 proc. (n=7)	9,7 proc. (n=3)	16,7 proc. (n=8)	8 proc. (n=2)
Viso:	100 proc. (n=22)	100 proc. (n=31)	100 proc. (n=48)	100 proc. (n=25)

Savo darbu labiausiai patenkintos yra pirminio lygio įstaigose dirbančios akušerės - beveik kas trečia akušerė (31,8 proc.). Tuo tarpu antrinio A ir tretinio lygio įstaigose dirbančių akušerių, beveik kas penkta yra nepatenkinta savo darbu (22,6 proc. ir 20 proc. atitinkamai). Šie skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ($p=0,125$, 7 lentelė).

8 lent. Pasitenkinimo darbu išraiškos vertinimas pagal tyrimo dalyvių amžių

Pasitenkinimo darbu išraiška	Amžius					P reikšmė
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau	
<i>Atlyginimas</i>	9,33 ± 4,46	7,71 ± 3,2	8,1 ± 4,21	8,68 ± 4,15	9,2 ± 3,83	0,099
<i>Paaukštino galimybės</i>	11,18 ± 3,89	15,56 ± 1,51	12,2 ± 4,02	13,64 ± 3,35	12,4 ± 4,16	0,204
<i>Vadovavimas</i>	16,13 ± 5,02	18,29 ± 3,86	16,86 ± 3,88	15,8 ± 3,83	15,8 ± 5,59	0,406
<i>Papildomi priedai</i>	13,26 ± 3,62	11,14 ± 2,41	12,04 ± 3,19	12,48 ± 3,84	11,4 ± 3,05	0,259
<i>Nenumatyti apdovanojimai</i>	11,18 ± 4,57	11,43 ± 5,19	10,76 ± 3,4	11,16 ± 4,33	11,6 ± 4,77	0,221
<i>Darbo sąlygos</i>	13,95 ± 3,26	13,86 ± 1,68	13,36 ± 2,8	12,48 ± 2,08	11,6 ± 0,55	0,196
<i>Bendradarbiai</i>	17,1 ± 3,53	17,57 ± 1,9	17,0 ± 3,57	17,52 ± 3,57	16,4 ± 3,78	0,154
<i>Darbo pobūdis</i>	18,26 ± 3,48	19,24 ± 2,78	19,24 ± 2,78	19,84 ± 2,81	19,4 ± 2,07	0,821
<i>Komunikacija</i>	16,08 ± 4,31	15,57 ± 3,36	15,57 ± 3,36	15,64 ± 3,56	14,2 ± 5,36	0,156
<i>Pasitenkinimo darbu bendrasis balas</i>	126,46 ± 21,04	131 ± 14,43	125,68 ± 18,32	127,24 ± 19,31	122 ± 28,71	0,644

Pasitenkinimo darbu išraiška nuo akušerių amžiaus nepriklauso. Labiausiai darbu nepatenkintos yra akušerės vyresnės nei 60 metų (122 ± 28,71 b.), tuo tarpu labiausiai patenkintos akušerės, kurių amžius svyruoja nuo 31 iki 40 metų (131 ± 14,43 b.), tačiau skirtumas nėra statistiškai reikšmingas (8 lentelė).

Apžvelgus pasitenkinimo darbu sąsajas su respondentų amžiumi, matome, kad beveik kas ketvirta akušerė, kurios amžius 20-30 metų, yra nepatenkinta savo darbu. 41-50 metų amžiaus kas septinta akušerė yra patenkinta ir tiek pat nepatenkintų savo darbu. Nei viena akušerė, kurių amžius nuo 31 iki 40 metų, nebuvo nepatenkinta darbu. Tačiau šie skirtumai yra statistiškai nereikšmingi ($p=0,850$; 9 lentelė).

9 lent. Pasitenkinimo darbu sąsajos su respondentų amžiumi

Pasitenkinimo darbu vertinimas	Amžius				
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau
<i>Nepasitenkinima</i>	23,1 proc. (n=9)	-	14 proc. (n=7)	12 proc. (n=3)	20 proc. (n=1)
<i>Nei pasitenkinama, nei nepasitenkinama</i>	59 proc. (n=23)	85,7 proc. (n=6)	72 proc. (n=36)	72 proc. (n=18)	60 proc. (n=3)
<i>Pasitenkinama</i>	17,9 proc. (n=7)	14,3 proc. (n=1)	14 proc. (n=7)	16 proc. (n=4)	20 proc. (n=1)
Viso:	100 proc. (n=39)	100 proc. (n=7)	100 proc. (n=50)	100 proc. (n=25)	100 proc. (n=5)

10 lent. Pasitenkinimo darbu išraiškos vertinimas pagal tyrimo dalyvių išsilavinimą

Pasitenkinimo darbu išraiškos	Išsilavinimas			P reikšmė
	Aukštesnysis	Aukštasis neuniversitetinis	Aukštasis universitetinis	
<i>Atlyginimas</i>	8,55 ±3,7	8,38 ±4,27	9,21 ±4,81	0,182
<i>Paaukštino galimybės</i>	13,31 ±3,48	12,2 ±4,03	11,29 ±3,97	0,255
<i>Vadovavimas</i>	16,79 ±3,25	15,75 ±4,53	17,39 ±5,06	0,128
<i>Papildomi priedai</i>	12,6 ±3,31	12,52 ±3,56	12,21 ±3,48	0,069
<i>Nenumatyti apdovanojimai</i>	11,67 ±3,65	10,18 ±4,01	11,82 ±4,56	0,732
<i>Darbo sąlygos</i>	12,67 ±2,2	13,9 ±3,03	13,14 ±2,86	0,828
<i>Bendradarbiai</i>	18,02 ±3,07	16,02 ±3,56	18,07 ±3,21	0,059
<i>Darbo pobūdis</i>	19,14 ±2,73	19,32 ±3,13	18,6 ±3,18	0,301
<i>Komunikacija</i>	15,2 ±3,8	15,91 ±4,04	16,93 ±3,82	0,154
<i>Pasitenkinimo darbu bendrasis balas</i>	127,81 ±16,46	124,18 ±18,94	128,64 ±24,12	0,711

Savo darbe tyrėme pasitenkinimo darbu išraiškos ir akušerių išsilavinimo ryšį. Žemiausias pasitenkinimo darbu bendrasis balas yra akušerių, kurios yra įgyjusios aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (124,18 ±18,94 balai), kai tuo tarpu akušerių su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, bendras balas lygus 128,64 ±24,12. Atlyginimu labiausiai patenkintos akušerės su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, o paaukštino galimybėmis labiausiai patenkintos aukštesnyji išsilavinimą turinčios respondentės. Akušerės su universitetiniu išsilavinimu labiausiai buvo patenkintos penkiomis darbo išraiškomis (10 lentelė).

11 lent. Pasitenkinimo darbu sąsajos su respondentų išsilavinimu

Pasitenkinimo darbu vertinimas	Išsilavinimas		
	Aukštesnysis	Aukštasis neuniversitetinis	Aukštasis universitetinis
<i>Nepasitenkinama</i>	9,5 proc. (n=4)	17,9 proc. (n=10)	21,4 proc. (n=6)
<i>Nei pasitenkinama, nei nepasitenkinama</i>	76,2 proc. (n=32)	69,6 proc. (n=39)	53,6 proc. (n=15)
<i>Pasitenkinama</i>	14,3 proc. (n=6)	12,5 proc. (n=7)	25 proc. (n=7)
Viso:	100 proc. (n=42)	100 proc. (n=56)	100 proc. (n=28)

Kas penkta akušerė, turinti aukštąjį universitetinį išsilavinimą, yra nepatenkinta savo darbu (21,4 proc.; n=6), o kas ketvirta yra patenkinta (25 proc.; n=7). Mažiausiai nepatenkintos darbu yra akušerės, turinčios aukštesnįjį išsilavinimą (9,5 proc.; n=4, $p=0,290$, žr. 11 lentelė).

12 lent. Pasitenkinimo darbu išraiškos vertinimas balais ir tyrimo dalyvių darbo stažas

Pasitenkinimo darbu išraiška	Darbo stažas, metais					P reikšmė
	<5	5-10	11-20	21-30	30 ir daugiau	
<i>Atlyginimas</i>	9,72 ±4,48	6,2 ±3,03	7,19 ±2,66	8,29 ±4,51	8,84 ±3,88	0,373
<i>Paaukštino galimybės</i>	11,64 ±3,91	10,6 ±4,28	12,5 ±4,03	12,83 ±3,98	13 ±3,54	0,773
<i>Vadovavimas</i>	16,46 ±4,86	15,4 ±6,1	16,94 ±3,55	16,78 ±3,98	15,84 ±4,16	0,338
<i>Papildomi priedai</i>	13,54 ±3,7	12,2 ±3,7	11,44 ±2,34	12,46 ±3,55	11,32 ±3,01	0,364
<i>Nenumatyti apdovanojimai</i>	11,33 ±4,74	10,4 ±3,65	10,81 ±3,64	10,88 ±3,49	11,12 ±4,42	0,482
<i>Darbo sąlygos</i>	14,05 ±3,22	14,2 ±1,92	12,88 ±2,16	13,32 ±2,89	12,32 ±1,97	0,056
<i>Bendradarbiai</i>	17,1 ±3,57	18,6 ±1,14	18,13 ±2,92	16,73 ±3,52	16,96 ±3,78	0,954
<i>Darbo pobūdis</i>	18,18 ±3,38	18,4 ±3,36	19 ±3,12	19,95 ±2,62	19,32 ±2,59	0,322
<i>Komunikacija</i>	15,97 ±4,34	17,8 ±3,7	15,44 ±3,18	16,32 ±3,93	15,04 ±3,8	0,590
<i>Pasitenkinimo darbu bendrasis balas</i>	128 ±21,87	123,8 ±14,77	124,31 ±13,81	127,56 ±19,2	123,76 ±20,38	0,056

Tyrėme respondentų darbo stažo ryšį su pasitenkinimo darbu išraiška. Atlyginimu labiausiai nepatenkintos akušerės, kurių darbo stažas nuo 5 iki 10 metų (6,2 ±3,03 balai), o labiausiai patenkintos tos, kurių darbo stažas mažesnis nei 5 metai (9,72 ±4,48 balai). Bendradarbiais labiausia nepatenkintos tos akušerės, kurių darbo stažas yra virš 20 metų, o labiausiai patenkintos akušerės, kurių darbo stažas nuo 5 iki 10 metų. Skirtumas tarp grupių ryškesnis, vertinant pasitenkinimą komunikacija. Respondentai, kurie dirba nuo 5 iki 10 metų (17,8 ±3,7 balai), yra labiau patenkinti komunikacija, nei tie, kurių darbo stažas daugiau negu 30 metų. Akušerių, kurių darbo stažas 5-10 metų ir daugiau nei 30 m, pasitenkinimo darbu bendrasis balas yra mažiausias, o labiausiai patenkintos darbu akušerės, kurių darbo stažas nesiekia penkerių metų (12 lentelė).

13 lent. Pasitenkinimo darbu sąsajos su respondentų darbo stažu

Pasitenkinimo darbu vertinimas	Darbo stažas				
	<5	5-10	11-20	21-30	30 ir daugiau
<i>Nepasitenkinama</i>	20,5 proc. (n=8)	20 proc. (n=1)	6,3 proc. (n=1)	14,6 proc. (n=6)	16 proc. (n=4)
<i>Nei pasitenkinama, nei nepasitenkinama</i>	59 proc. (n=23)	80 proc. (n=4)	81,3 proc. (n=13)	70,7 proc. (n=29)	68 proc. (n=17)
<i>Pasitenkinama</i>	20,5 proc, (n=8)	-	12,5 proc. (n=2)	14,6 proc. (n=6)	16 proc. (n=4)
Viso:	100 proc. (n=39)	100 proc. (n=5)	100 proc. (n=16)	100 proc. (n=41)	100 proc. (n=25)

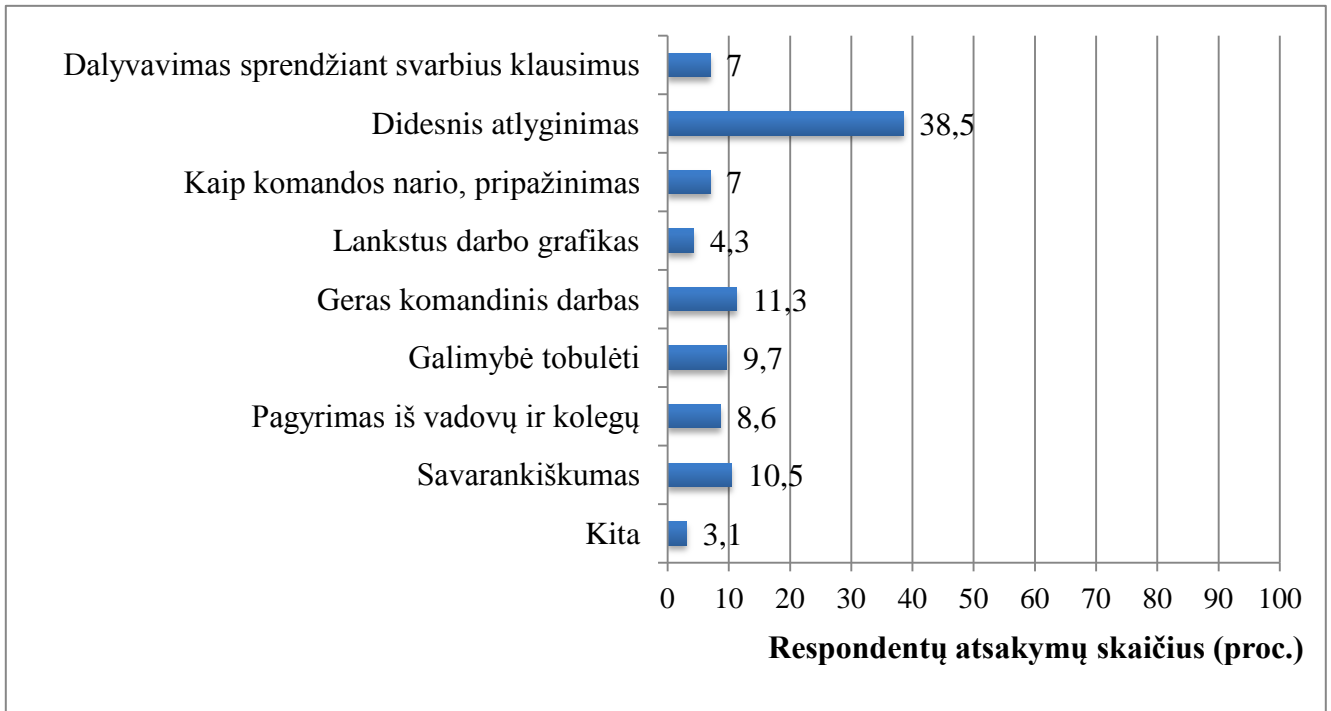
Lyginome pasitenkinimo darbu sąsajas su respondentų darbo stažu. Labiausiai nepatenkintos savo darbu akušerės, kurių darbo stažas mažesnis, nei penkeri metai (20,5 proc.). Tačiau šioje grupėje yra tiek pat akušerių, kurios patenkintos darbu (13 lentelė).

4.3. Pasitenkinimo darbu svarbiausi komponentai

Tyrime vertinome, ko labiausiai trūksta akušeriams jų darbe. 78,6 proc. visų respondentų norėtų didesnio atlyginimo. Šį atsakymo variantą pasirinko 99 akušeriai iš 126 dalyvavusių apklausoje. Kas dešimtai akušerei trūksta gero komandinio darbo (11,3 proc., n=29) bei savarankiškumo (10,5 proc., n=27). Mažiausiai respondentams trūksta lankstaus darbo grafiko (4 paveikslas). Taip pat 2,9 proc. respondentų (n=8) pažymėjo atsakymą „Kita“. Akušerės pateikė savo atsakymus:

- „per didelis darbo krūvis“;
- „pagarbos“;
- „mažiau kritikos ir žeminimo, daugiau draugiškumo. Trūksta mažesnio hierarchijos išreikštumo“;

- „pacientų pripažinimo ir supratimo, kad svarbus ne tik gyd. akušerio ginekologo, bet ir akušerės indėlis. Pagarbos iš pacientų, o dar labiau iš jų šeimos narių“;
- „pasitikėjimo profesine geba“;
- „kompetetingos ir geros skyriaus administracijos“ (4 paveikslas).



4 pav. Labiausiai trūkstamos pasitenkinimo darbu išraiškos

14 lent. Trūkstamų pasitenkinimo darbu išraiškų sąsajos su respondentų amžiumi

Darbo išraiška, kurios trūksta	Amžius					Viso	p reikšmė
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau		
<i>Dalyavavimas sprendžiant svarbius klausimus</i>	22,2 proc. (n=4)	5,6 proc. (n=1)	50,0 proc. (n=9)	22,2 proc. (n=4)	0 proc.	100 proc. (n=18)	0,741
<i>Didesnis atlyginimas</i>	28,3 proc. (n=28)	6,1 proc. (n=6)	42,4 proc. (n=42)	20,2 proc. (n=20)	3,0 proc. (n=3)	100 proc. (n=99)	0,524
<i>Kaip komandos nario pripažinimas</i>	22,2 proc. (n=4)	11,1 proc. (n=2)	50,0 proc. (n=9)	11,1 proc. (n=2)	5,6 proc. (n=1)	100 proc. (n=18)	0,527
<i>Lankstus darbo grafikas</i>	27,3 proc. (n=3)	9,1 proc. (n=1)	36,4 proc. (n=4)	18,2 proc. (n=2)	9,1 proc. (n=1)	100 proc. (n=11)	0,883
<i>Geras komandinis darbas</i>	10,3 proc. (n=3)	6,9 proc. (n=2)	51,7 proc. (n=15)	24,1 proc. (n=7)	6,9 proc. (n=2)	100 proc. (n=29)	0,098
<i>Galimybė tobulėti</i>	36,0 proc. (n=9)	8,0 proc. (n=2)	44,0 proc. (n=11)	12,0 proc. (n=3)	0 proc.	100 proc. (n=25)	0,567
<i>Pagyrimas iš vadovų ir kolegų</i>	18,2 proc. (n=4)	4,5 proc. (n=1)	63,6 proc. (n=14)	13,6 proc. (n=3)	0 proc.	100 proc. (n=22)	0,142
<i>Savarankiškumas</i>	18,5 proc. (n=5)	3,7 proc. (n=1)	33,3 proc. (n=9)	29,6 proc. (n=8)	14,8 proc. (n=4)	100 proc. (n=27)	0,007
<i>Kita</i>	50,0 proc. (n=4)	0 proc.	0 proc.	37,5 proc. (n=3)	12,5 proc. (n=1)	100 proc. (n=8)	0,120

Tyrėme trūkstamos pasitenkinimo darbu išraiškos ir respondentų amžiaus ryšį, kuris pateiktas 14 lentelėje. Savarankiškumo labiausiai trūksta akušeriams, vyresniems negu 60 metų, nes šį atsakymą pasirinko 4 iš 5 šio amžiaus grupės respondentų, o tai sudarė 80 proc. ($p=0,007$, $\chi^2=14,125$, $df=4$), tačiau lyginant su visais respondentais, šios mažiau grupė sudarė tik 14,8 proc. Labiausiai pagyrimo iš vadovų ir kolegų trūksta akušeriams nuo 41 iki 50 metų, tačiau skirtumas nėra statistiškai reikšmingas.

Akušeriams labiausiai trūksta didesnio atlyginimo. 20-30 amžiaus akušeriams mažiausiai trūko lankstaus darbo grafiko ir gero komandinio darbo (po 7,7 proc. visų šio amžiaus respondenčių). 31-40 amžiaus respondentai teigė, kad jiems mažiausiai trūksta dalyvavimo sprendžiant svarbius klausimus, lankstaus darbo grafiko, pagyrimo iš vadovų ir kolegų bei savarankiškumo. 41-50 amžiaus akušeriams mažiausiai trūksta lankstaus darbo grafiko (8 proc.). Na, o 50 metų ir vyresni pažymėjo,

kad mažiausiai trūksta pripažinimo, kaip komandos nario, galimybės tobulėti, pagyrimo iš vadovų ir lankstaus darbo grafiko.

15 lent. Trūkstamų pasitenkinimo darbo išraiškų sąsajos su respondentų įstaigos, kurioje dirba, lygiu

Darbo išraiška, kurios trūksta	Įstaigos lygis				Viso	p reikšmė
	Pirminio	Antrinio A	Antrinio B	Tretinio		
<i>Dalyavavimas sprendžiant svarbius klausimus</i>	16,7 proc. (n=3)	44,4 proc. (n=8)	27,8 proc. (n=5)	11,1 proc. (n=2)	100 proc. (n=18)	0,190
<i>Didesnis atlyginimas</i>	18,2 proc. (n=18)	27,3 proc. (n=27)	32,3 proc. (n=32)	22,2 proc. (n=22)	100 proc. (n=99)	0,077
<i>Kaip komandos nario pripažinimas</i>	11,1 proc. (n=2)	16,7 proc. (n=3)	61,1 proc. (n=11)	11,1 proc. (n=2)	100 proc. (n=18)	0,191
<i>Lankstus darbo grafikas</i>	18,2 proc. (n=2)	27,3 proc. (n=3)	45,5 proc. (n=5)	9,1 proc. (n=1)	100 proc. (n=11)	0,823
<i>Geras komandinis darbas</i>	10,3 proc. (n=3)	24,1 proc. (n=7)	58,6 proc. (n=17)	6,9 proc. (n=2)	100 proc. (n=29)	0,038
<i>Galimybės tobulėti</i>	20 proc. (n=5)	40 proc. (n=10)	28 proc. (n=7)	12 proc. (n=3)	100 proc. (n=25)	0,178
<i>Pagyrimas iš vadovų ir kolegų</i>	13,6 proc. (n=3)	18,2 proc. (n=4)	50,0 proc. (n=11)	18,2 proc. (n=4)	100 proc. (n=22)	0,637
<i>Savarankiškumas</i>	18,5 proc. (n=5)	22,2 proc. (n=6)	37,0 proc. (n=10)	22,2 proc. (n=7)	100 proc. (n=27)	0,976
<i>Kita</i>	25 proc. (n=2)	12,5 proc. (n=1)	50 proc. (n=4)	12,5 proc. (n=1)	100 proc. (n=8)	0,700

Savo darbe tyrėme respondentų, dirbančių skirtingo lygio įstaigose, ir trūkstamo pasitenkinimo darbu aspekto ryšį (15 lentelė). Akušeriams, dirbantiems antrinio B lygio įstaigose, labiausiai trūksta komandinio darbo ir šis skirtumas yra statistiškai reikšmingas ($p=0,038$). Taip pat galime pastebėti, kad tai buvo antrasis pasitenkinimo darbu aspektas (pirmasis - didesnis atlyginimas), kurio trūksta šios įstaigos darbuotojoms.

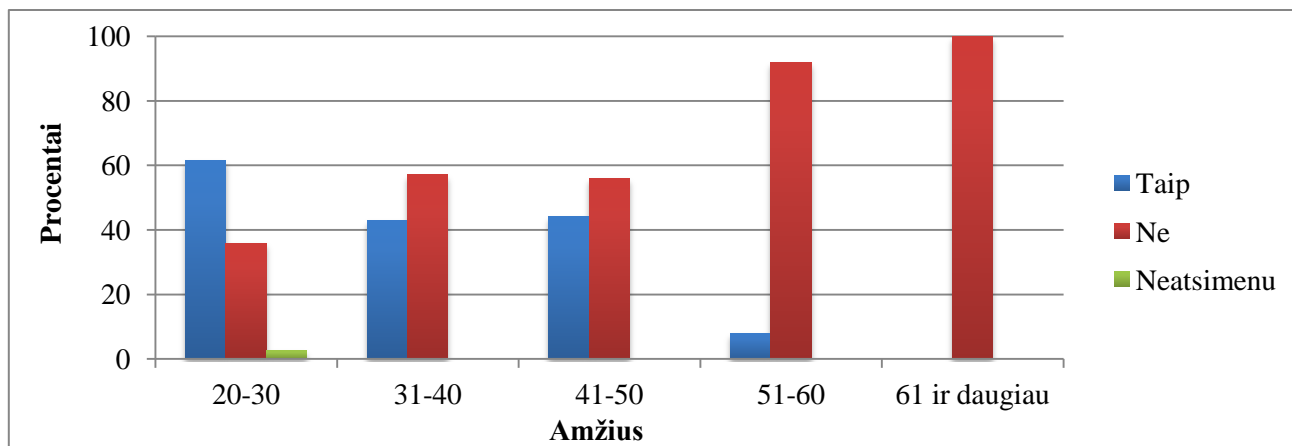
Respondentams, dirbantiems pirminio ir antrinio A lygio įstaigose, mažiausiai trūksta lankstaus darbo grafiko bei pripažinimo. Antrinio B ir tretinio lygio įstaigų akušeriams taip pat mažiausiai trūksta lankstaus darbo grafiko. Be to antrinio B lygio akušeriams mažiausiai trūko dalyvavimo sprendžiant svarbius klausimus.

Naudojant P.E. Spector klausimyno subskalių įvertinimą ir vertinant pagal jį, kuo respondentai yra labiausiai nepatenkinti (4 lentelė), galime daryti išvadą, kad akušerės labiausiai yra nepatenkintos atlyginimu. Pasitenkinimo atlyginimu vidurkis sudarė $8,6 \pm 4,2$ balo, o pasitenkinimas išraiška konstatuojamas, kai balų suma daugiau nei 16. Šios išraiškos vertinimo mediana taip pat nedidelė - 8 balai iš 24 galimų. Akušeriai nėra patenkinti ir nenumatytais apdovanojimais. Pasitenkinimo vidurkis šia darbo išraiška sudaro $11,0 \pm 4,1$ balų. Kiek mažiau nepatenkintos akušerės paaukštinimo galimybėmis (vidurkis $12,4 \pm 3,9$ balai) bei papildomomis privilegijomis (vidurkis $12,4 \pm 3,4$ balai). Įdomu ir tai, kad nei viena akušerė neįvertinimo jokios darbo išraiškos maksimalia balų suma, kuri yra 24 balai, tuo tarpu minimalia suma (4 balai) buvo įvertinti visos keturios šios išraiškos.

Labiausiai tenkina akušerius jų darbo pobūdis. Pasitenkinimo šia darbo išraiška vertinimo vidurkis $19,1 \pm 3,0$ balų, mediana net 20 balų. Pažymėtina, kad šios išraiškos minimalus vertinimas – 10 balų. Tai yra aukščiausias minimalus įvertinimas. Kiek mažiau akušeriai patenkinti bendradarbiais (vidurkis $17,1 \pm 3,5$ balų). Minimalus įvertinimas taip pat yra gana aukštas - 9 balai. Akušeriai patenkinti ir vadovavimu, šio vertinimo vidurkis $16,5 \pm 4,3$ balų, tačiau minimalus vertinimas nėra aukštas - 5 balai.

4.4. Pasitenkinimas profesija bei darbovieta

Klausėmė respondentų, ar jie kada nors galvojo keisti profesiją. Įvertinome šio klausimo atsakymų ir respondentų amžiaus ryšį (5 paveikslas).



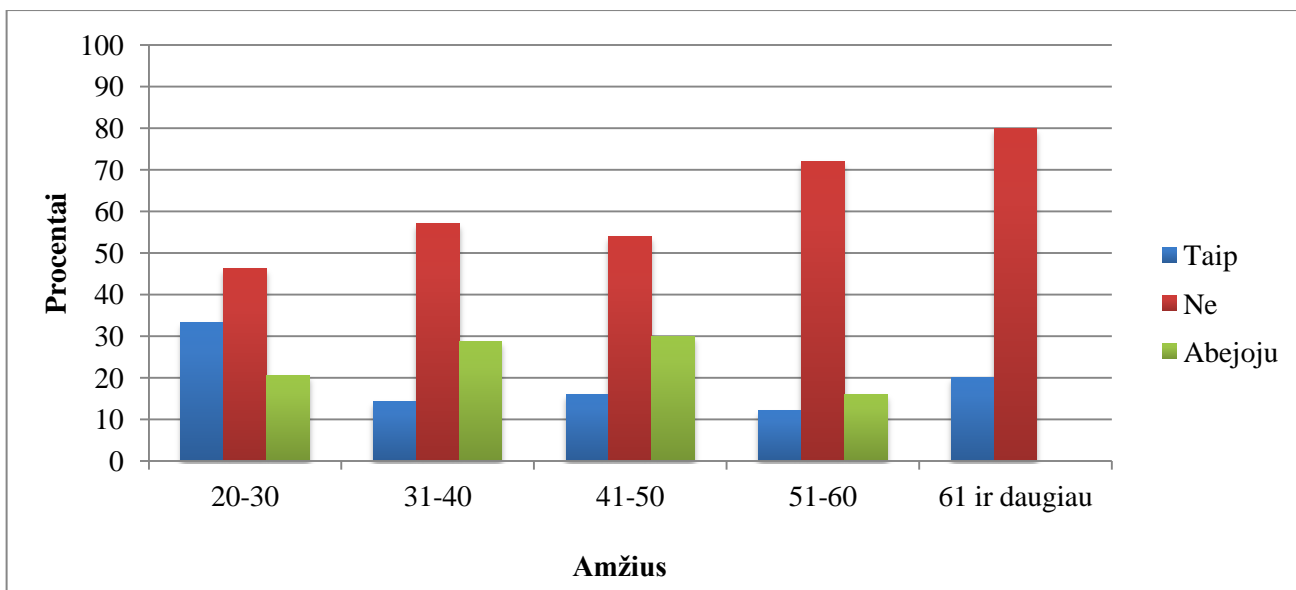
5 pav. Respondentų noro keisti profesiją ir jų amžiaus ryšys

Akušeriai nuo 20 iki 30 m. dažniausiai galvojo apie profesijos keitimą (61,5 proc.). Niekada apie profesijos pakeitimą negalvojo akušeriai, kurių amžius daugiau negu 60 metų. Iš viso 58,7 proc. (n=74) respondentų teigė, kad negalvojo apie profesijos keitimą. ($p=0,002$, $\chi^2=24,897$, $df=8$).

16 lent. Respondentų noro keisti profesiją ir gydymo įstaigos lygio ryšys

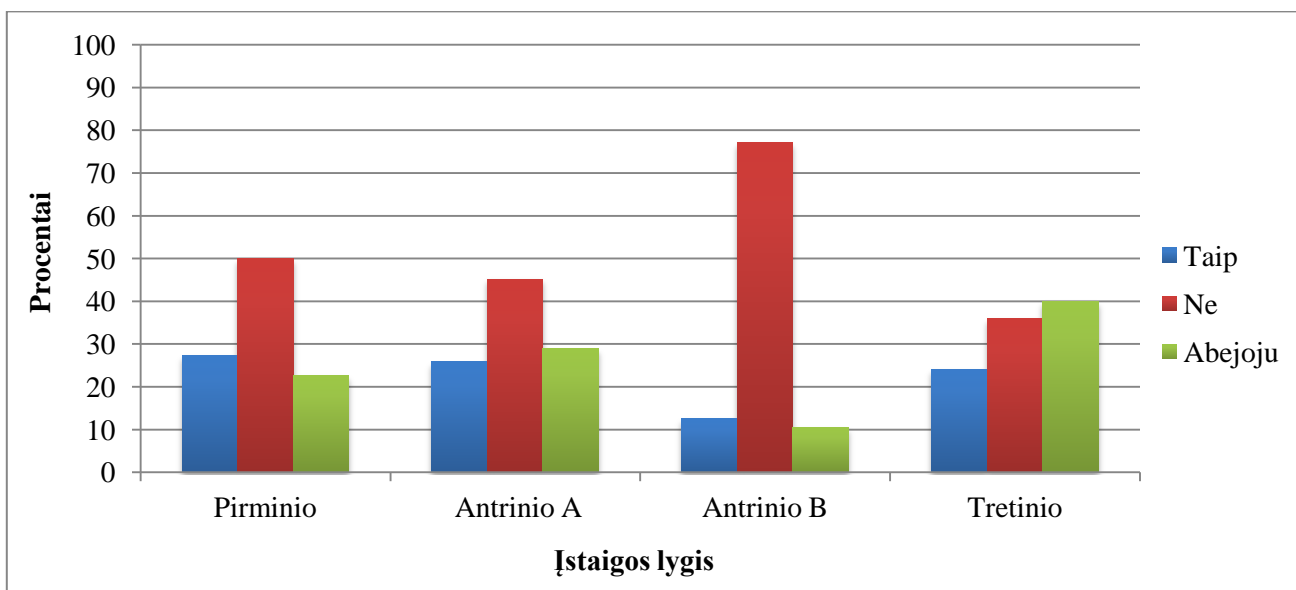
Ar kada nors galvojo apie profesijos keitimą?	Įstaigos lygis			
	Pirminis	Antrinis A	Antrinis B	Tretinis
Taip	36,4 proc. (n=8)	45,2 proc. (n=14)	27,1 proc. (n=13)	64 proc. (n=16)
Ne	59,1 proc. (n=13)	54,8 proc. (n=17)	72,9 proc. (n=35)	36 proc. (n=9)
Neatsimenu	4,5 proc. (n=1)	-	-	-
Viso:	100 proc. (n=22)	100 proc. (n=31)	100 proc. (n=48)	100 proc. (n=25)

Analizavome, ar yra sąsajos tarp noro keisti profesiją su įstaigos, kurioje dirba respondentai, lygiu (16 lentelė). Rečiausiai apie profesijos keitimą galvojo akušerės, dirbančios antrinio B lygio įstaigose (72,9 proc.). Dažniausiai susimąstė apie profesijos keitimą tretinio lygio įstaigose dirbančios akušerės - net 64 proc. respondentų.



6 pav. Amžiaus sąsajos su noru keisti darbovietę

Amžiaus sąsajos su noru keisti darbovietę pateiktos 6 paveiksle. 56,3 proc. (n=71) respondentų nenorėtų keisti darbovietės, 20,6 proc. (n=26) mano, kad norėtų darbovietę pakeisti, o 23,0 proc. (n=29) tuo abejoja. Labiausiai nenorėtų keisti darbovietės vyresni nei 60 metų akušeriai (80 proc. šios amžiaus grupės respondentų).



7 pav. Noro pakeisti darbovietę ryšys su respondentų įstaigos lygiu

Savo darbe tyrėme, ar noras keisti darbovietę priklauso nuo įstaigos, kurioje respondantai dirba, lygio (7 paveikslas). Dažniausiai respondantai atsakė, jog nenorėtų keisti savo darbovietės: antrinio B lygio įstaigos 77,1 proc. (n=37), pirminio lygio - 50 proc. (n=11), antrinio A - 45,2 proc.

(n=14). Daugiausiai abejojančių yra tretinio lygio paslaugas teikiančių įstaigų akušerių - 40 proc. (n=10), $p=0,015$; $\chi^2= 15,825$; $df - 6$.

17 lent. Noro vėl rinktis akušerio profesiją ir įstaigos, kurioje dirba, lygio ryšys

Ar vėl rinktumėtės akušerio profesiją?	Įstaigos lygis				p reikšmė
	Pirminio	Antrinio A	Antrinio B	Tretinio	
Taip	68,2 proc. (n=15)	54,8 proc. (n=17)	70,8 proc. (n=34)	48 proc. (n=12)	0,298
Ne	18,2 proc. (n=4)	12,9 proc. (n=4)	6,3 proc. (n=3)	20,0 proc. (n=5)	
Abejoju	13,6 proc. (n=3)	32,3 proc. (n=10)	22,9 proc. (n=11)	32,0 proc. (n=8)	
Viso	100 proc. (n=22)	100 proc. (n=31)	100 proc. (n=48)	100 proc. (n=25)	

Akušerių, dirbančių skirtingo lygio įstaigose, teirautasi, ar jie vėl rinktųsi akušerio profesiją. Žvelgiant į 17 lentelę matome, kad 61,9 proc. (n=78) visų respondentų šią profesiją rinktųsi ir vėl. Daugiausiai tokių akušerių dirba antrinio B lygio (70,8 proc., n=34) ir pirminio lygio (68,2 proc., n=15) įstaigose. Mažiausiai šią profesiją ir vėl rinktųsi akušeriai, dirbantys tretinio lygio įstaigose – 20 proc. (n=5).

Tyrėme noro vėl rinktis akušerio profesiją ir respondentų amžiaus ryšį. Dažniausiai vėl rinktųsi akušerio profesiją vyresnio amžiaus akušeriai. Kas penkta akušerė, kurios amžius 20-30 m. nesirinktų ir beveik kas trečia abejoja, ar rinktųsi akušerio profesiją. ($p=0,494$, 18 lentelė).

18 lent. Noro vėl rinktis akušerio profesiją ir respondentų amžiaus ryšys

Ar vėl rinktumėtės akušerio profesiją?	Amžius, metais				
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau
Taip	48,7 proc. (n=19)	85,7 proc. (n=6)	62 proc. (n=31)	72 proc. (n=18)	80 proc. (n=4)
Ne	20,5 proc. (n=8)	-	12 proc. (n=6)	8 proc. (n=2)	-
Abejoju	30,8 proc. (n=12)	14,3 proc. (n=1)	26 proc. (n=13)	20 proc. (n=5)	20 proc. (n=1)
Viso:	100 proc. (n=39)	100 proc. (n=7)	100 proc. (n=50)	100 proc. (n=25)	100 proc. (n=5)

19 lent. Noro rekomenduoti rinktis akušerio profesiją ir respondentų įstaigos lygio, kurioje dirba, ryšys

Ar rekomenduotumėte pažįstamiems rinktis akušerio profesiją?	Įstaigos lygis				p reikšmė
	Pirminio	Antrinio A	Antrinio B	Tretinio	
Taip	40,9 proc. (n=9)	35,5 proc. (n=11)	52,1 proc. (n=25)	20 proc. (n=5)	0,203
Ne	18,2 proc. (n=4)	16,1 proc. (n=5)	8,3 proc. (n=4)	24 proc. (n=6)	
Abejoju	40,9 proc. (n=9)	48,4 proc. (n=15)	39,6 proc. (n=19)	56 proc. (n=14)	
Viso	100 proc. (n=22)	100 proc. (n=31)	100 proc. (n=48)	100 proc. (n=25)	

Į klausimą „Ar rekomenduotumėte pažįstamiems rinktis akušerio profesiją?“ dažniausiai respondentai atsakė „abejoju“ (45,2 proc). Nerekomenduotų šios profesijos pažįstamiems 15,1 proc. (n=19) respondentų. Dažniausiai rekomenduotų rinktis akušerio profesiją antrinio B lygio paslaugas

teikiančių įstaigų darbuotojai (52,1 proc.), o tretinio lygio įstaigų darbuotojai (24 proc.) to nerekomenduotų. Šie skirtumai taip pat nėra statistiškai reikšmingi ($p=0,203$, 19 lentelė)

20 lent. Noro rekomenduoti rinktis akušerio profesiją ir respondentų amžiaus ryšys

Ar rekomenduotumėte pažįstamiems rinktis akušerio profesiją?	Amžius, metais				
	20-30	31-40	41-50	51-60	61 ir daugiau
Taip	33,3 proc. (n=13)	71,4 proc. (n=5)	38 proc. (n=19)	36 proc. (n=9)	80 proc. (n=4)
Ne	28,2 proc. (n=11)	-	8 proc.(n=4)	16 proc. (n=4)	-
Abejoju	38,5 proc. (n=15)	28,6 proc. (n=2)	54 proc. (n=27)	48 proc. (n=12)	20 proc. (n=1)
Viso:	100 proc. (n=39)	100 proc. (n=7)	100 proc. (n=50)	100 proc. (n=25)	100 proc. (n=5)

39,7 proc. (n=50) respondentų rekomenduotų rinktis akušerio profesiją. Labiausiai skeptiški šiuo požiūriu akušeriai nuo 20 iki 30 metų, tik trečdalis jų rekomenduotų pažįstamiems akušerio profesiją. Tuo tarpu 71,4 proc. akušerių, kurių amžius nuo 31 iki 40 metų, rekomenduotų akušerio profesiją, o 51-60 metų - net 80 proc. (20 lentelė).

5. REZULTATŲ APITARIMAS

Akušerių pasitenkinimas darbu nėra plačiai nagrinėjama tema Lietuvos bei pasaulio mokslinėje literatūroje. Užsienio literatūroje akušerių pasitenkinimas darbu tiriamas kartu su slaugytojų pasitenkinimu darbu.

Pagrindinis mūsų tyrimo tiklas buvo ištirti akušerių pasitenkinimą darbu. Darbo rezultatai atskleidė, kad 68,3 proc. (n=86) akušerių yra nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu. O tik 15,9 proc. (n=20) yra patenkinti ir tiek pat (15,9 proc., n=20) nepatenkinti savo darbu. Tuo tarpu 2010 metais Kauno miesto X ligoninėje atlikto tyrimo „Akušerių pasitenkinimo darbu poreikiai“ duomenys rodo, kad joje dirbančių akušerių, patenkintų darbu yra 63,3 proc. Tačiau verta pažymėti, kad likę 36,7 proc. akušerių yra iš dalies patenkinti savo darbu [3]. Nepavyko rasti duomenų, ar iš šiame tyrime dalyvavusių akušerių nebuvo nepatenkintų darbu, ar tiesiog nebuvo pateiktas toks atsakymo variantas. Žinoma, šių duomenų tarpusavyje palyginamas nėra racionalus, kadangi mūsų tyrime dalyvavo ne vienos ligoninės akušeriai, tačiau Kauno ligoninė turi kuo džiaugtis, kadangi patenkintų darbu akušerių procentas ženkliai aukštesnis, nei mūsų tyrimo.

Australijoje 2012 metais atliktas tyrimas, vertinantis akušerių bei slaugytojų pasitenkinimą darbu. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad savo darbu patenkinti 57 proc. (n=310) akušerių bei slaugytojų, nepatenkintų 4 proc. (n=23), o vidutiniškai patenkinti 39 proc. (n=217) respondentų [47]. Lyginant Australijos ir Lietuvos akušerių pasitenkinimą darbu, matome, nepatenkintų savo darbu akušerių yra daugiau Lietuvoje, o patenkintų savo darbu akušerių skaičius 3,5 karto didesnis Australijoje.

Amerikos tyrėjai C.W. Cuesta ir K.C. Bloom nagrinėjo akušerių pasitenkinimą darbu. Šie tyrėjai pateikė rezultatus, kad 81 proc. (n=249) tyrime dalyvavusių respondentų buvo patenkinti savo darbu, 18 proc. (n=57) nepatenkinti, o likę 11 proc. neatsakė [48].

Lietuvoje atlikta nemažai tyrimų, vertinančių slaugytojų, dirbančių įvairiuose profiliuose, pasitenkinimą darbu. 2010 m. A. Buračiauskienė tyrė slaugytojų, dirbančių reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose, pasitenkinimą darbu. Ji apklausė slaugytojus, dirbančius tuometinėse Kauno medicinos universiteto klinikose. Klausdama, ar slaugytojai patenkinti darbu, pateikė atsakymo variantus: „visiškai nepatenkintas“, „nepatenkintas“, „nei patenkintas, nei nepatenkintas“, „patenkintas“, „visiškai patenkintas“. Analizuojant bendrą pasitenkinimą respondentai buvo sugrupuoti į dvi grupes:

- *nepatenkinti darbu*. Jiems priskirti „nei nepatenkinti, nei patenkinti“ ir „nepatenkinto“;

- *patenkinti darbu*. Jiems priskirti „patenkinti“ ir „visiškai patenkinti“.

Visiškai nepatenkintų darbu slaugytojų nebuvo. Išanalizavus gautus rezultatus paaiškėjo, kad 84,6 proc. (n=93) slaugytojų patenkinti savo darbu, o nepatenkintų savo darbu buvo 15,4 proc. (n=17) [49].

V. Gerikienė savo daktaro disertacijoje „Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu pirminės sveikatos priežiūros reformos sąlygomis“ paskelbė, kad 62,6 proc. (n=636) slaugytojų yra patenkinti darbu, 23,3 proc. nei patenkinti, nei nepatenkinti, o 14,1 proc. respondentų nepatenkinti savo darbu [50].

Mažiau slaugytojų patenkintų savo darbu buvo D. Petkevičiūtės atliktoje slaugytojų apklausoje 2005 metais. Patenkintų savo darbu slaugytojų buvo 40,5 proc., o nepatenkintų savo darbu - 10,7 proc. . 48,8 proc. tyrime dalyvavusių slaugytojų – nei patenkintos, nei nepatenkintos savo darbu [51].

V. Ožeraitienė, V. Gaigalaitė ir J. Arnatkevič atliko tyrimą, kuriame tyrė, kaip vidiniai motyvaciniai veiksniai susiję su slaugytojų pasitenkinimą darbu lemiančiais veiksniais. Naudodamos P.E.Spector pasitenkinimo darbu klausimyną, mokslininkės padarė išvadą, kad slaugytojų pasitenkinimas darbu yra vidutinis. Balų sumos vidurkis 123,69±14,89. Šio darbo balų sumos vidurkis panašus kaip ir mūsų tyrime - 126,4± 19,4 balai. Taip pat jų darbe pateikta lentelė, kurioje matyti, kad mažiausia pasitenkinimo darbu balų suma buvo 82, o didžiausia- 158 balai. Mūsų tyrime dalyvavusių respondenčių pasitenkinimo darbu mažiausia balų reikšmė 71, o didžiausia- 174 balai [52].

Vertinant subskalių rodiklius, matome, kad slaugytojos, kaip ir mūsų tyrime dalyvavusios akušerės, labiausiai nepatenkintos atlyginimu. Akušerių balų vidurkis, išreiškiantis pasitenkinimą atlyginimu, sudarė 8,6± 4,2, o V. Ožeraitienės, V. Gaigalaitės ir J. Arnatkevič tyrime dalyvavusių slaugytojų 10,09± 3,26 balų. Labiausiai patenkintos slaugytojos yra bendradarbiais (16,86± 3,5 balai) ir vadovavimu (16,3± 3,16 balai), tuo tarpu akušerės - darbo pobūdžiu (19,1± 3 balai) ir bendradarbiais (17,1± 3,5 balai) [52]. Manome, kad didesnė dalis akušerių dirba su sveikomis moterimis bei naujagimiais, nes nėštumas nėra liga, todėl akušerės yra labiau patenkintos darbo pobūdžiu nei slaugytojos. Akušerės padeda naujagimiams išvysti pasaulį, o šis procesas suteikia džiaugsmą visai šeimai. O slaugytojos, dalyvavusios V. Ožeraitienės, V. Gaigalaitės ir J. Arnatkevič tyrime, dirbo chirurginiuose bei terapiniuose skyriuose, kur guli medicininės pagalbos reikalaujantys pacientai.

Tiriant akušerių pasitenkinimą darbu, respondentams pateikėme klausimą, ko jiems labiausiai trūksta. 78,6 proc. akušerių teigė, kad jiems labiausiai trūksta didesnio atlyginimo, gero komandinio darbo (23 proc.). V. Stankevičiūtės darbe, tiriančiame akušerių pasitenkinimo darbu poreikius,

nustatyta, kad 64,7 proc. respondenčių nepatenkintos savo atlyginimu [3]. D. Adomavičiūtės tyrime, vertinančiame bendruomenės slaugytojų pasitenkinimą darbą, nurodoma, kad net 97,1 proc. slaugytojams nepasitenkinimą darbu sukelia mažas darbo užmokestis. Kitas svarbus aspektas - slaugytojų pripažinimo trūkumas (79,9 proc.) [53]. V. Gerikienės darbe, slaugytojos taip pat mažiausiai buvo patenkintos darbo užmokesčiu [50]. D. Petkevičiūtės tyrime, slaugytojai taip pat labiausiai buvo nepatenkinti atlyginimu (91,9 proc.) bei tuo, kad slaugytojos darbas yra nuvertinamas (76,6 proc.) [51].

Šie tyrimo rezultatai turbūt daugeliui nėra netikėti. Šiuo metu žiniasklaidoje plačiai kalbama, kad medicinos darbuotojai nėra patenkinti savo darbo užmokesčiu. Daug jaunų specialistų, baigusių mokslus Lietuvoje, ieškodami didesnio atlyginimo, išvyksta gyventi į užsienį, kur slaugytojos ar akušerės darbas yra gerai apmokamas. Tam, kad išgyventi ir išmaitinti šeimą, dažna akušerė ar slaugytoja dirba keliuose darbuose.

Didelę svarbą akušeriams turi galimybė savarankiškai priimti sprendimus. Mūsų atliktame tyrime 11,3 proc. respondentų norėtų daugiau savarankiškumo, o tai yra trečias aspektas po atlyginimo ir gero komandinio darbo, kurio jiems trūksta. V. Stankevičiūtės tyrime 67,6 proc. akušerių pabrėžė, kad norėtų didesnio savarankiškumo priimant sprendimus [3]. M. Mrayyan savo straipsnyje teigia, kad vienas svarbiausių veiksnių, nulemiančių slaugos personalo pasitenkinimą darbu, yra savarankiškumas. Daugelio tyrimų rezultatai rodo, kad savarankiškumas yra esminis faktorius slaugytojų pasitenkinimui darbu ir jų kaitai [44].

Lietuvoje ima populiarėti savarankiškas akušerių darbas, tačiau jis dar nėra plačiai prieinamas. Mūsų duomenimis, savarankiškai prižiūrėti nėštumą ir fiziologinį gimdymą gali tik akušerės, dirbančios LSMUL Kauno klinikose ir Klaipėdos universitetinėje ligoninėje. Akušerių ginekologų draugijos ir akušerių bendruose renginiuose, spaudoje kalbama, kad reikėtų suteikti šią galimybę visiems Lietuvos akušeriams. Suteikus akušeriams didesnę savarankiškumą, galimai padidėtų akušerių pasitenkinimas darbu, bei sumažėtų darbo krūvis, tenkantis gydytojams akušeriams ginekologams.

Savo tyrime vertinome, ar respondentai vėl rinktųsi akušerio profesiją. 61,9 proc. respondentų teigė, kad vėl rinktųsi akušerio profesiją, 12,7 proc. nesirinktų, o likę 25,4 proc. akušerių tuo abejoja. Kauno X ligoninės akušerių atsakymai buvo panašūs. Jeigu vėl reikėtų rinktis, akušerio profesiją vėl pasirinktų 69,1 proc. respondentų [3]. A. Buračiauskienė tyrė, ar slaugytojos, dirbančios reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose, vėl rinktųsi slaugytojos profesiją. Teigiamai atsakė 68,2 proc., o abejoja 22,7 proc. slaugytojų [49]. D. Adomavičiūtės atliktame tyrime slaugytojos profesiją vėl pasirinktų tik 39,7 proc. slaugytojų, 40,8 proc. slaugytojų abejoja dėl savo pasirinkimo [53]. S.

Žukienės 2006 m. atliktoje slaugytojų apklausoje – slaugytojos profesiją vėl pasirinktų 44 proc. slaugytojų [35].

Taip pat klausėme, ar akušerės, dalyvavusios mūsų tyrime, kada nors galvojo apie profesijos keitimą. 58,7 proc. respondentų atsakė, kad negalvojo keisi profesijos, galvojo ją keisti 40,5 proc. akušerių. 55,2 proc. Australijoje atlikto tyrimo dalyviai - akušeriai ir slaugytojai, nenorėtų keisti savo profesijos, o 41,2 proc. atsakė kad nori, arba susimąsto apie profesijos keitimą [47].

Paklausus mūsų respondentų, ar norėtų pakeisti darbovietę, „taip“ atsakė 20,6 proc. akušerių, „ne“ - 56,3 proc., o atsakymo variantą „abejoju“ pasirinko 23 proc. respondentų. Australijos akušeriai ir slaugytojai atsakė panašiai. 48,6 proc. respondentų teigė, kad nenorėtų keisti darbovietės ir beveik 48 proc. norėtų ar buvo nors kartą pagalvoję keisti darbovietę [47]. Dauguma (82,1 proc.) L. Pociūtės tyrime dalyvavusių slaugytojų, dirbančių operacinėse, teigė, kad neketina keisti savo darbo vietos [13]. Maža dalis (5,5 proc.) slaugytojų, dirbančių reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose, galvojo keisti darbą, o 80,9 proc. negalvojo apie darbo keitimą [49].

Darbuotojai linkę teikti pirmenybę darbams, kurie suteikia galimybę panaudoti jų įgūdžius bei gebėjimus, kurie suteikia kūrybos laisvę ir kur darbdavys domisi jų darbu ir rūpinasi darbuotojais. Dažnai priežastys, dėl kurių aukštos kvalifikacijos specialistai norėtų keisti darbą – tai didelė darbo apimtis, monotonija, kuomet darbas yra gerai žinomas, įprastas, nebelieka naujumo jausmo, darbuotojas jaučiasi “sustojęs” vietoje, neturintis galimybių tobulėti [54]. Gali būti daug veiksnių, kodėl kai kurie akušeriai ir slaugytojai nori keisti darbovietę. Galbūt jų netenkina didelis darbo krūvis, gal trūksta palaikymo ir pagyrimų iš vadovų, norėtų daugiau savarankiškumo, didesnio darbo užmokesčio, galimybės tobulėti.

6. IŠVADOS

1. Tik kas šeštas akušeris yra patenkintas savo darbu, o labiausiai patenkinti savo darbu akušeriai, dirbantys pirminio lygio įstaigose.

2. Labiausiai akušeriai yra patenkinti darbo pobūdžiu bei bendradarbiais. Akušeriams, dirbantiems antrinio B lygio ligoninėse, labiausiai trūksta gero komandinio darbo. Nepriklausomai nuo įstaigos, kurioje dirba, lygio, beveik keturi penktadaliai akušerių nepatenkinti gaunamu atlyginimu.

3. Beveik du trečdaliai akušerių, dirbančių tretinio lygio įstaigose, galvojo apie profesijos keitimą. Trys ketvirtadaliai akušerių, dirbančių antrinio B lygio įstaigose, nenorėtų keisti darbovietės. Nepriklausomai nuo įstaigos lygio, trys penktadaliai akušerių ir vėl rinktųsi akušerio profesiją, o rekomenduotų pažįstamiems šią profesiją tik kiek daugiau nei kas trečias akušeris.

7. REKOMENDACIJOS

Tyrimo rezultatai parodė, kad didelė dalis akušerių yra nei patenkinti, nei nepatenkinti savo darbu. Siūlome:

- Reguliariai organizuoti administracijos susitikimus su darbuotojais ar jų atstovais, išklausti kuo nepatenkinti pavaldiniai, ką norėtų pakeisti ir kokius turi pasiūlymus.
- Skyrių vadovams ir gydytojams patariame įtraukti akušerius į problemų ir svarbių klausimų sprendimą, laikyti juos lygiaverčiais komandos nariais.
- Įtraukti akušerius į įstaigos vidaus tvarkos taisyklių, darbo procedūrų, darbuotojų moralinio bei materialinio skatinimo metodikų rengimą. Tai skatintų akušerius reikšti savo nuomonę, teikti pasiūlymus veiklos tobulinimui, suteiktų darbui inovatyvumo, užtikrintų lygiavertiškumo jausmą, atsakomybę.
- Skyriaus vadovams patariame nuolat domėtis darbuotojų psichologine būseną, palaikyti neformalų bendravimą, organizuoti bendrus kolektyvo renginius ar išvykas, nusipelnčius darbuotojus pagirti.
- Esant didelei akušerių kaitai įstaigoje, vertinti išėjimo iš darbo priežastis bei kurti kaitos mažinimo strategiją įstaigoje.
- Suteikti akušeriams daugiau savarankiškumo, leisti savarankiškai prižiūrėti normalius nėštumus bei fiziologinius gimdymus.

Atlyginimas, kuris yra vienas iš aspektų, įtakojančių pasitenkinimą darbu, netenkina daugelio akušerių, todėl siūlome:

- Nuolat pranešti darbdaviui apie kolektyvo narių pasiekimus ir nuopelnus, siekiant padidinti darbo užmokestį.
- Jeigu nėra galimybių padidinti darbo užmokesčio, pasirūpinti kitomis skatinimo priemonėmis.

8. LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. V. Gerikienė. Bendruomenės slaugytojų pasitenkinimo darbu sąsajos su jų kaita, pasididžiavimu savo profesija ir darbovieta. Lietuvos bendrosios praktikos gydytojas 2009, tomas XIII, Nr. 6–8, p. 383-387.
2. L.H. Aiken, S.P. Clarke, D.M. Sloane, J. Sochalski, J.H. Silber. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout and job satisfaction. JAMA 2002;288:1987-1993.
3. V. Stankevičiūtė, E. Machtejevienė, M. Kliučinskas. Akušerių pasitenkinimo darbu poreikiai. Sveikatos mokslai, 2011 m. Nr. 5, p. 171-175.
4. C.E. Fletcher. Hospital RN's job satisfactions and dissatisfactions. J Nurs Adm 2001;31(6), p. 324-31.
5. Medicinos norma 40:2014 „Akušeris. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“, 2014 m. lapkričio 25 d. Nr. V-1220, Vilnius.
6. V. Stankevičiūtė. Gimdyvių ir akušerių nuomonės vertinimas apie teikiamą priežiūrą mažos rizikos gimdymų atvejais. Magistro darbas, Kaunas, 2014 m.
7. Lietuvos Respublikos Slaugos praktikos įstatymo pakeitimo įstatymas. 2009 m. liepos 14 d. Nr. XI-343 Vilnius.
8. D. Kesiūnaitė. Akušerių pašaukimas kaimo sąlygomis. Sveika šeima. 1939; 1: p. 6-12.
9. N. Sullivan. A Short History of Midwifery. 1992.
10. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl nėščiųjų, gimdyvių ir naujagimių sveikatos priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“ 2013 m. rugsėjo 23 d. Nr. V-900, Vilnius.
11. A. Marčinskas, A. Šikšnelytė. Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategija. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 2002, Nr. 21, p. 137-145.
12. B. Aziri. Job satisfaction: A literature review. Management research and practice Vol. 3 issue 4, 2011, p. 77-86.
13. L. Pociūtė. Slaugytojų, dirbančių operacinėse, pasitenkinimo darbu įvertinimas. Magistro darbas. Kaunas, 2011 m.
14. B. Mertel. Arbeitszufriedenheit - eine empirische Studie zu Diagnose, Erfassung und Modifikation in einem führendem Unternehmen des Automotives: dissertation. Bamberg: Otto Friedrich Universität Bamber; 2006.
15. R. Hoppock. Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York 1935, p. 47.
16. V.H. Vroom. Work and motivation, John Wiley and Sons, New York, 1964, p. 99.

17. J. Naylor, C. Blum, L. Milton. *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundations*. 1968.
18. E. Kaya. Job satisfaction of the librarians in the developing countries. Paper presented at the 61st IFLA General Conference. 1995.
19. A.M. Mosadeghrad. A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res* November 2008, Vol 21 p. 211-227.
20. J. Greenberg, R.A. Baron . *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. Boston, 1993.
21. E. B. Faragher, M. Cass, C. L. Cooper . The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational & environmental medicine journal*, 2005, Vol. 62, p. 105-112.
22. T. Øgaard. Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management* Vol. 29, Issue 4, August 2008, p. 661–671.
23. P. E. Spector. *Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications; 1997.
24. B. S. Kaliski. *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, 2007, p. 446.
25. J. M. George, G.R. Jones. *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey, 2008, p. 78.
26. M. Andresen, M. Domsch, A. Cascorbi. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research* 2007; 28(4): p. 714-734.
27. S. P. Robbins. *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2003, p. 376.
28. L. J. Mullins. *Management and Organisational Behaviour*, 5th ed., Pitman, London, 1999; p. 629-59.
29. A. Furnham. *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. GB: Biddles LTD, 2001.
30. A. Sharon, Z. Chen. *Job Satisfaction of Recent Graduates in Financial Services*, U.S. Bureau of labor statistics. May 28, 2003.

31. L. Kaiser. Gender-Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization. 2005.
32. Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos. Spaudo numeriai, suteikti akušeriams. Informacija atnaujinta 2016-03-04.
33. P. Jucevičienė. Organizacijos elgsena. 2-asis leidimas. Kaunas, 1996. p. 283.
34. G. Cimete, N. Gencalp, G. Keskin. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care* 2003; 18(2). p.151-159.
35. S.Žukienė. Slaugytojų – anesteziščių pasitenkinimas darbu ir jį įtakojoantys veiksniai. Magistro darbas, Kaunas 2008 m.
36. M. Ernst, M. Franco, P. Messmer, J. Gonzales. Nurses Job Satisfaction, Stress, and Recognition in a Pediatric setting. *Pediatric nursing* 2004;30(3): p. 219.
37. S. Schmid. Lizentiatsarbeit: Mitarbeiterzufriedenheit in der Emmentaler Schaukäserei. Bern: Universität Bern, 2003.
38. H.T. Graham. Resources Management. London, 1991.
39. K. Chen, S. Lee, L. Weng, Y. Chen. The Effects of Potentiality Education on Potentiality and Job Satisfaction Among Psychiatric Nurses in Taiwan. *Perspectives in Psychiatric* 2010; 46.
40. J. Kettle, L. Jenifer. Factors affecting job satisfaction in the registered nurse. *Journal of Nursing administration* 2001; 27. p. 42-50.
41. T. Mazeliauskas. Slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninių slaugos darbuotojų pasitenkinimo darbu įvertinimas. Magistro darbas, Kaunas, 2013 m.
42. H. Figueiredo-Ferraz, E. Grau-Alberola, P. Gil-Monte, J. García-Juesas. Work and job satisfaction of nurse practitioners. *Psicothema* 2012; 2, p. 271-276.
43. V. Taločkienė. Pasitenkinimo darbu veiksniai, 2002 m.
44. M. Mrayyan. Nurses' autonomy: influence of nurse managers' actions. *Journal of Advanced nursing* 2004; 45(3). p. 326-336.
45. F. Luthans. Organizational behavior. Boston, 1998.
46. R. Garstenberger, S. Plogmann ir kiti. Motivation und Motivationstheorien. Fachhochschule Liechtenstein. 2004 m.
47. V. Skinner. Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Australian journal of advanced nursing*. 2012, Vol 29, Number 4, p: 19-27.
48. C. W. Cuesta, K.C. Bloom. Mentoring and job satisfaction: perceptions of certified nurse-midwives. *Journal of Nurse- Midwifery*. 1998, Vol 43, p: 111-116.

49. A. Buračiauskienė. Slaugytojų, dirbančių reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose, pasitenkinimo darbu įvertinimas. Magistro darbas. Kaunas, 2010 m.
50. V. Gerikienė. Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu pirminės sveikatos priežiūros reformos sąlygomis. Daktaro disertacija. Kaunas; 2007 m.
51. D. Petkevičiūtė. Slaugytojų motyvacijos ir jų požiūrio į motyvavimo sistemos elementus VšĮ Kauno medicinos universiteto klinikose įvertinimas. Magistro darbas. Kaunas; 2005 m.
52. V. Ožeraitienė, V. Gaigalaitė, J. Arnatkevič. Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. Medicininis teorija ir praktika, 2014 - T. 20 (Nr. 4), p: 292–298.
53. D. Adomavičiūtė. Bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu. Magistro darbas. Kaunas; 2005 m.
54. O. Virkutytė. Pasitenkinimas darbu. Personalo vadyba 2004; Nr. 6(64).

9. PRIEDAI

9.1. Akušerių pasitenkinimo darbu tyrimo anketa

Gerbiama /-as Akušere /-i, kviečiu Jus dalyvauti anoniminėje apklausoje, kurios tikslas – įvertinti akušerių pasitenkinimą darbu. Prašau skirti kelias minutes Jūsų brangaus laiko ir užpildyti klausimyną. Tyrimo duomenys bus panaudoti studijų tikslams. Anonimiškumas ir gautų duomenų konfidencialumas garantuojamas.

Vilniaus universiteto magistrantė Vera Neigard (Kovaliova)

**Tinkamą atsakymą pažymėkite .*

1. Jūsų lytis:

- Moteris Vyras

2. Jūsų amžius:

- 20-30 41-50 61-70
 31-40 51-60 71≤

3. Jūsų išsilavinimas?

- Aukštesnysis (medicinos mokykla) Aukštasis neuniversitetinis Aukštasis universitetinis

4. Kokio lygio paslaugas teikiančioje įstaigoje dirbate?*

- pirminio (PSPC) antrinio B (KKL,KUL, RPL,RŠL,VGN,VMKL) tretinio (LSMUL KK, VUL SK)

**jeigu dirbate keliose įstaigose, pažymėkite pagrindinę darbovietę, kurią vertinsite šioje apklausoje*

5. Kiek metų dirbate akušere /-iu?

- <5 11-20 >30
 5-10 21-30

6. Ar kada nors galvojote apie profesijos keitimą?

- taip ne neatsimenu

7. Ar norėtumėte pakeisti darbovietę?

- taip ne abejoju

8. Ar vėl rinktumėtės akušerės/ -io profesiją?

- taip ne abejoju

9. Ar rekomenduotumėte pažįstamiems rinktis akušerės/-io profesiją?

- taip ne abejoju

10. Ko Jums labiausiai trūksta?

- | | | |
|--|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Dalyvavimo sprendžiant svarbius klausimus klinikoje | <input type="checkbox"/> Lankstaus darbo grafiko | <input type="checkbox"/> Kita..... |
| <input type="checkbox"/> Didesnio atlyginimo | <input type="checkbox"/> Gero komandinio darbo | |
| <input type="checkbox"/> Jūsų, kaip komandos nario pripažinimo | <input type="checkbox"/> Galimybės tobulėti | (įrašykite) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Pagyrimo iš vadovų ir kolegų | |
| | <input type="checkbox"/> Savarankiškumo | |

Tinkamą atsakymą pažymėkite

Teiginiai	Vertinimas					
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Šiek tiek nesutinku	Šiek tiek sutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1. Manau, kad už mano darbą man mokama pakankamai gerai						
2. Mano darbe per maža profesinės karjeros galimybė						
3. Mano tiesioginis vadovas yra pakankamai kompetentingas.						
4. Aš nesu patenkintas (-a) tuo, ką gaunu už savo darbą						
5. Kai gerai atlieku darbą, gaunu pripažinimą, kokį turėčiau gauti						
6. Daug esamų darbo taisyklių tik apsunkina darbo atlikimą						
7. Man patinka mano bendradarbiai.						
8. Kartais jaučiu, kad mano darbas yra beprasmiškas.						
9. Komunikacija šioje įstaigoje yra gera.						
10. Manau, kad mano atlyginimas kyla per lėtai ir per mažai.						
11. Tie, kurie puikiai atlieka darbą, turi galimybių būti paaukštinti						
12. Mano vadovas nėra man teisingas.						
13. Socialinės garantijos mano darbe yra tokios pat geros kaip daugelyje kitų organizacijų.						
14. Nejaučiu, kad mano atliekamas darbas yra vertinamas.						
15. Mano pastangos gerai atlikti darbą kartais yra stabdomos biurokratizmo.						
16. Manau, kad man tenka dirbti sunkiau dėl mano kolegų nekompetencijos.						
17. Man patinka tai, ką aš darau savo darbe.						
18. Mano darbovietės tikslai man nėra aiškūs.						
19. Jaučiuosi nevertinama(s), kai pagalvoju apie savo darbo užmokestį.						
20. Mano darbovietėje žmonės tobulėja taip pat greitai, kaip kitur						
21. Mano vadovas per mažai domisi darbuotojų jausmais						
22. Papildomų materialinių išmokų paketas (to, ką darbovietė suteikia šalia gaunamo atlyginimo), kurį mes turime, yra teisingas.						
23. Dirbantys mano darbovietėje gauna mažai premijų						
24. Darbe turiu per daug užduočių.						
25. Aš esu patenkintas savo bendradarbiais						
26. Dažnai jaučiu, kad nežinau, kas dedasi įstaigoje.						
27. Jaučiu pasididžiavimą dirbdama(s) savo darbą.						

28. Esu patenkinta(s) atlyginimo didėjimo galimybėmis.						
29. Yra papildomų materialinių išmokų, kurių neturime, nors turėtume.						
30. Man patinka mano vadovas.						
31. Mano darbe per daug popierizmo.						
32. Nejaučiu, kad už mano pastangas būtų adekvačiai atlyginama						
33. Mane tenkina paaukštinimo galimybės.						
34. Darbe yra per daug barnių (vidinės konkurencijos, apkalbų ir t.t.) bei konfliktų.						
35. Mano darbas man malonus.						
36. Darbo užduotys man nėra pakankamai gerai išaiškinamos						

Ačiū už Jūsų atsakymus! ☺