

Anestezijos slaugytojų profesinės aplinkos vertinimas

Giedrė Rozgaitė

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas, Slaugos ir rūpybos katedra

Santrauka. Slaugytojų profesinė aplinka sulaukia tarptautinio susidomėjimo, nes vis labiau sutariama, kad norint nustatyti darbo sąlygų gerinimo galimybes ligoninėse būtina puoselėti aukštos kokybės priežiūrą, slaugytojų pasitenkinimą darbu ir darbuotojų išlaikymą. Gerinant praktikos aplinką, įskaitant pacientų ir slaugytojų santykį, reikia išlaikyti kvalifikuotą ir atsidavusį slaugytojų darbą, sumažinti slaugytojų perdegimo ir nepasitenkinimo darbu skaičių bei suteikti naudos pacientams geresnės kokybės priežiūros srityje. Slaugytojų suvokimas apie jų profesinę aplinką daro įtaką jų pasitenkinimui darbu.

Reikšminiai žodžiai: slaugos vadovavimas, slaugos praktika, profesinė aplinka.

Assessment of the professional environment of anesthesia nurses

Abstract. The professional environment for nurses is attracting international interest, as there is a growing consensus that maintaining high-quality care, job satisfaction for nurses and staff retention are essential to identify opportunities to improve working conditions in hospitals. Improving the practice environment, including the patient-nurse relationship, requires maintaining the skilled and dedicated work of nurses, reducing burnout and job dissatisfaction among nurses, and benefiting patients in terms of better quality care. Nurses' perceptions of their professional environment affect their job satisfaction.

Keywords: nursing leadership, nursing practice, professional environment.

Įvadas

Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) nurodo, kad darbo aplinka yra svarbus veiksnys, įdarbinant ir išlaikant sveikatos priežiūros specialistus, o darbo aplinkos ypatumai daro tiesioginę ir netiesioginę įtaką sveikatos priežiūros kokybei. Todėl darbo aplinkos klausimai yra labai svarbūs, užtikrinant tiek sveikatos priežiūros darbuotojų pasiūlą, tiek šios darbo jėgos didinimą, efektyvumą ir motyvaciją. Nuo 2000 m. ES darbo kokybės gerinimas yra integruota Europos socialinės darbotvarkės ir Europos užimtumo gairių dalis. Pozityvios praktikos kampanijoje, kurią pradėjo kelios tarptautinės sveikatos ir profesinės asociacijos, aprašomos darbo aplinkos ypatybės, užtikrinant darbuotojų sveikatą, saugą ir gerovę, kartu palaikant aukštos kokybės pacientų priežiūrą [1]. Tarptautinė slaugytojų taryba ir kitos susijusios organizacijos siūlo, kad dėl šiandieninės pasaulinės sveikatos darbo jėgos krizės pozityvios praktikos aplinkos sukūrimas visuose sveikatos priežiūros sektoriuose būtų nepaprastai akcentuojamas, norint užtikrinti pacientų saugą ir sveikatos gerovę. Kompleksinė socialinė aplinka, kurioje slaugytojai vykdo savo praktiką ir kurioje nuolat reikia, kad sveikatos priežiūros darbuotojai priimtų sprendimus individualiai, grupėje ir kartu su pacientais, vadinama profesinės praktikos aplinka. Slaugos praktikos aplinka nurodo organizacines darbo aplinkybes, palengvinančias arba ribojančias profesionalią slaugos praktiką [2].

Slaugytojų profesinė aplinka sulaukia tarptautinio susidomėjimo, nes vis labiau sutariama, kad norint nustatyti darbo sąlygų gerinimo galimybes ligoninėse būtina išlaikyti aukštos kokybės priežiūrą, slaugytojų pasitenkinimą darbu ir darbuotojų išlaikymą. Gerinant praktikos aplinką, įskaitant pacientų ir slaugytojų santykį, reikia išlaikyti kvalifikuotą ir atsidavusį slaugytojų darbą, sumažinti slaugytojų perdegimo ir nepasitenkinimo darbu skaičių bei suteikti naudos pacientams geresnės kokybės priežiūros srityje. Slaugytojų suvokimas apie jų profesinę aplinką daro įtaką jų pasitenkinimui darbu [3].

Amerikos kritinės slaugos slaugytojų asociacija atliko nemažus tyrimus sveikatos darbo aplinkos tema. Nors jau yra nemažai literatūros šaltinių apie profesinės praktikos aplinką ir pasitenkinimą darbu, žinios apie bet kokią šių klausimų sąsają yra fragmentiškos. Darbo aplinka ir jos poveikis pacientui, specialistams ir institucijoms yra plačiai tiriama tema. Tiesa yra ta, kad pastaraisiais metais teikiamos priežiūros kokybės srityje slaugos praktikos aplinkos indėlis vis labiau atsiskleidžia, o pasitenkinimas darbu užima pagrindinį vaidmenį profesinės aplinkos kontekste [4].

Straipsnio tikslas – apžvelgti anestezijos slaugytojų profesinės aplinkos pagrindinį aspektą – pasitenkinimą darbu.

Slaugytojų pasitenkinimas darbu

Pasitenkinimas darbu, jo nauda ir lemiantys veiksniai

Pasitenkinimo darbu samprata yra gana plati mokslinėje literatūroje, nėra vieningo pasitenkinimo darbu apibrėžimo. Turima omenyje, kad pasitenkinimas darbu yra subjektyviai, o ne objektyviai suvokiama koncepcija, todėl jo samprata gali kisti priklausomai nuo darbuotojo. Tradicinis pasitenkinimo darbu modelis koncentruojasi į visas emocijas, kurias individas patiria dėl savo darbo. Darbuotojo pasitenkinimo darbu lygis atspindi jo arba jos elgesį ir požiūrį į darbą bei įsipareigojimo atitinkamai organizacijai laipsnį ir daro įtaką pilietiškumui ir elgesiui [5].

Pasitenkinimas darbu rodo, kaip organizacijos vertina įvairius darbo aspektus. Tai yra integralus dydis, sudarytas iš pasitenkinimo įvairiais darbo objektais, subjektais ir reiškiniais. Pasitenkinimas darbu yra glaudžiai susijęs su darbo pobūdžiu, vadovavimu, darbo aplinka. Jis ne tik daro įtaką geram darbo atlikimui, bet ir išlaiko gerą darbuotojų sveikatą ir ilgaamžiškumą. Pasitenkinimas darbu yra teigiamų ir neigiamų darbuotojo jausmų rinkinys, parodantis, kaip jis vertina savo darbą. Nereikia painioti pasitenkinimo darbu, reiškančio malonumą arba nemalonumą, nuo objektyvių minčių su atitinkamomis elgesio, veiklos intencijomis. Pasitenkinimas darbu yra svarbus visos organizacijos elgesio ir žmonių darbo veiksnys. Yra išskiriami trys darbuotojų požiūriai:

- pasitenkinimas darbu, reiškiantis malonumą arba nemalonumą;
- darbo vertinimas, apimantis objektyvias mintis apie darbą;
- veiklos intencijos.

Visi šie trys požiūriai padeda suprasti darbuotojo reakciją į darbą ir numatyti jo įtaką būsimam elgesiui. Darbuotojas, ateidamas į organizaciją, jau turi tam tikrą vertybių ir lūkesčių sistemą – norų, poreikių, vertybių, patirties. Ši visuma sukuria tai, ko žmogus tikisi iš darbo. Pasitenkinimas darbu išreiškia atitikimą tarp to, ko žmogus tikisi, ir atlygio, kurį jis gauna už savo darbą [6, 7].

Sveikatos sistemai, kaip plačiai organizacijai, įtakos turi darbuotojų pasitenkinimas darbu. Viena iš šios sistemos sudedamųjų dalių yra slaugos sritis, kuriai skirti išsamūs tyrimai, kadangi tai yra viena pamatinių sričių, nuo kurios priklauso sveikatos priežiūros paslaugų efektyvumas ir kokybė. Slaugos srityje pasitenkinimas darbu paprastai apibrėžiamas kaip slaugytojų teigiamos emocinės orientacijos į savo darbą laipsnis, kiek slaugytojai jaučia, kad jų atliekami darbai atitinka jų poreikius. Vienas iš sveikatos priežiūros paslaugų kokybės rodiklių – slaugytojų pasitenkinimas darbu, lemiantis teigiamą požiūrį į savo darbą, kurio grįžtamasis ryšys gali didinti slaugytojo pasitenkinimą darbu. Pasitenkinimas darbu yra įrankis sveikatos priežiūros problemoms spręsti [8].

Pasitenkinimas darbu, kurį jaučia slaugytojas, yra naudingas tiek jam pačiam, tiek darbuovetei, kurioje jis dirba. Slaugytojas, kuris yra patenkintas savo darbu, darbo vietoje patiria mažiau streso, dirba produktyviau bei kūrybingiau, yra lojalesnis ir rečiau linkęs daryti pravaikštas arba keisti darbo vietą, taip pat jaučia daugiau atsakomybės prieš darbdavį bei jo psichologinė gerovė yra aukštesnė. Sveikatos priežiūros įstaiga, kurioje slaugytojai yra patenkinti savo darbu, pasižymi mažesne darbuotojų kaita, didesniu produktyvumu bei geresne darbo kokybe, veiklos rezultatais, didesniu konkurencingumu, didesniu pacientų pasitikėjimu, teigiamu įvaizdžiu bei kokybiškesnėmis paslaugomis [9].

Slaugytojų pasitenkinimas darbu – svarbus organizacijos valdymo tikslas. Šiuolaikinės organizacijos, siekdamos veiklos efektyvumo, vis didesnę dėmesį teikia savo darbuotojams – žmogiškiesiems ištekliams. Darbuotojai – tai vertybė, kurią reikia puoselėti ir vystyti, suteikiant jiems kuo daugiau informacijos apie organizacijos tikslus ir veiklą, kad žmonės, dirbantys organizacijoje, būtų kuo daugiau motyvuoti ir jautęsi svarbia

organizacijos dalimi. Svarbu nustatyti veiksnius, kurie lemia pasitenkinimą darbu, juos išmanyti ir vadovams jais vadovautis savo organizacijoje [10]. Pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai dažniausiai yra skirstomi į individualius, išorinius ir vidinius:

1. Individualūs veiksniai (vidiniai veiksniai) gali būti apibūdinami kaip sociodemografinės asmenų charakteristikos – amžius, lytis, gyvenamoji vieta, šeimtinė padėtis, išsilavinimas, darbo stažas, užimamos pareigos, charakterio bruožai, atsakomybės jausmas, savirealizacija, pripažinimo siekis, tobulėjimas [11]:

- *Amžius* – užsienio literatūra nurodo, kad pasitenkinimas darbu didėja priklausomai nuo darbuotojo amžiaus, kadangi vyresni ir organizacijoje ilgiau išdirbę darbuotojai pasižymi mažesniais lūkesčiais. Taip pat pastebėta, kad jauni, neseniai įsidarbinę darbuotojai taip pat pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, nes jie linkę idealizuoti, yra veržlūs, nori tobulėti ir pasiekti gerų darbo rezultatų [12];
- *Lytis* – vyrai juos supančią aplinką dažniausiai vertina daug paprasčiau nei moterys. Moterys linkusios labiau kreipti dėmesį į kolegų nuomonę, apkalbas, dažniau įsitraukia į konfliktus dėl savo temperamento, dėl ko ilgainiui gali suprastėti pasitenkinimas darbu. Taip pat moters fiziologija lemia nėštumą, išėjimą vaiko auginimo atostogų tam tikram laikui, dėl ko nutrūksta darbinė veikla, o grįžus po kelių metų į darbą tenka iš naujo prisitaikyti prie pasikeitusių darbo sąlygų, kolegų, vadovų, ir moters kaip darbuotojos pasitenkinimas darbu gali sumažėti, nes ji grįžta į kitokią aplinką, negu ta, kurioje dirbo ir juto pasitenkinimą [13];
- *Gyvenamoji vieta* – atstumas iki darbo vietos gali lemti pasitenkinimą darbu. Jeigu darbo vieta yra miesto centre, o darbuotojas gyvena užmiestyje, jam tenka į darbą ir iš darbo keliauti ilgus atstumus, o tai susiję ir su finansiniais veiksniais, transporto galimybėmis, ne visi darbuotojai turi automobilius, todėl tenka keliauti viešuoju transportu, sugaišti daugiau laiko, o tai gali lemti pasitenkinimo darbu sumažėjimą. Darbuotojai, kurie gyvena netoli savo darbovietės, ją pasiekia daug greičiau, mažesnėmis išlaidomis, sutaupo laiko, ir tai gali lemti didesnę pasitenkinimą savo darbu [12, 13];
- *Šeimtinė padėtis* – vieniši darbuotojai ir našliai pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, kadangi jie gali susikcentruoti į savo kaip darbuotojo tobulėjimą, savirealizaciją. O santuokoje gyvenantys asmenys po darbo turi rūpintis ir savo šeimos gyvenimu, gali jausti didesnę nuovargį, emocinį išsekimą, ir tai gali pabloginti pasitenkinimą darbu [12, 13];
- *Išsilavinimas* – literatūros šaltiniuose teigiama, kad išsilavinimas skatina savivertės jausmą, profesinį augimą, svarbą organizacijai ir slaugos profesijai, o tai didina pasitenkinimą darbu. Kita vertus, atlikti tyrimai rodo, kad kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo žemesnis pasitenkinimas darbu, nes darbuotojo lūkesčiai dažnai neatitinka realybės [14];
- *Darbo stažas* – ilgus metus organizacijoje dirbę darbuotojai pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, kadangi jie yra labiau įsilieję į organizaciją, yra užsitarnavę savo „vardą“ ir vadovų bei kolegų pagarbą [14];
- *Užimamos pareigos, savirealizacija, tobulėjimas* – dažnai darbuotojai siekia asmeninio tobulėjimo, aukštesnių pareigų, o įgyvendinę šiuos tikslus jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu. Darbuotojai, užimantys menkas, žemas pareigas, neturi karjeros kilimo galimybių, užsibūna vienoje vietoje ir jaučia mažesnę pasitenkinimą savo darbu [15];
- *Asmens charakterio bruožai, atsakomybė* – darbuotojo charakterio savybės lemia, ar jis dirba jam tinkantį darbą, ar jį tenkina darbo sąlygos, aplinka, kolegos, ir tai tiesiogiai koreliuoja su jo pasitenkinimu darbu. Atsakomybės jausmas taip pat stipriai lemia pasitenkinimą, kadangi neatsakingi darbuotojai nėra visapusiškai įsitraukę į organizacijos veiklą, nesiekia organizacijos tikslų kartu su kitais darbuotojais, todėl nejaučia didelio pasitenkinimo darbu, kaip tą jaučia atsakingi darbuotojai [15, 16].

2. Išoriniai veiksniai gali būti apibūdinami kaip nuo asmens nepriklausomi veiksniai – darbo užmokestis, bendradarbiai, vadovai ir jų įtaka, darbo sąlygos [11]:

- *Darbo užmokestis* – tiesiogiai lemia darbuotojo pasitenkinimą darbu. Didesnes pajamas uždirbantys darbuotojai atitinkamai jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu nei tie, kurie uždirba mažiau [17];
- *Bendradarbiai* – darbo vietoje kolegų pasirinkti dažnai neįmanoma, todėl reikia kiekvienam asmeniškai prisitaikyti prie kitų nuomonės, pozicijos, bendravimo, sukurti tam tikrus tarpasmeninius santykius. Puiku, kuomet tarpasmeniniai santykiai yra pagrįsti pagarba, draugyste ir pasitikėjimu, tačiau neretai tarp kolegų išplisčia konfliktai, ginčai, o tai stipriai sumažina kiekvieno iš darbuotojų pasitenkinimą darbu, nes niekas nenori dirbti aplinkoje, kurioje vyrauja nesantaika ir priešiškas [18];
- *Vadovai, jų įtaka* – vadovas – tai asmuo, kuris gali tiesiogiai lemti pasitenkinimą darbu. Geras vadovas suburia darbuotojus, juos motyvuoja bendram tikslui pasiekti, sprendžia konfliktus ir siekia bendradarbiavimo, kas ypač padidina jo pavaldinių pasitenkinimą darbu, kadangi darbuotojai jaučiasi svarbūs ir reikalingi. Vadovas, nesuinteresuotas savo darbuotojų gerove, neskiria jiems pakankamai dėmesio, nesprendžia jų lygmeniu iškilusių konfliktų, nesutarimų, palieka darbuotojus pačius spręsti kasdienes problemas, o tai dažniausiai darbuotojams nėra priimtina ir todėl prastėja jų pasitenkinimas darbu [17];
- *Darbo sąlygos* – veiksnys, kuris tiesiogiai lemia pasitenkinimą darbu. Jeigu darbo sąlygos yra geros, darbuotojai lengviau atlieka darbą. O blogos darbo sąlygos didina nuovargį, sukelia darbuotojams diskomfortą, trukdo pasiekti tikslus bei sukelia nepasitenkinimą darbu [19].

Rekomendacijos slaugos vadovams ir lyderiams

1. Kurti palankias darbo sąlygas įstaigoje, kurios suteiktų slaugytojams motyvacijos jausmą dirbti geriau, efektyviau ir nenustoti tobulėti.
2. Atkreipti dėmesį į mikroklimatą darbo vietoje, tarpusavio bendravimą, bendradarbiavimą ir komandinį darbą, skatinti gerus profesinius santykius tarp darbuotojų.
3. Taikyti lanksčius vadovavimo stilius, kurie leistų palaikyti abipusiu pasitikėjimu paremtus santykius tarp vadovų ir pavaldinių, taip gerinant ir stiprinant autoriteto vaidmenį.
4. Skatinti slaugytojų ir gydytojų tarpusavio bendradarbiavimą, komandinį darbą bei toleranciją.
5. Periodiškai atlikti darbo aplinkos įvertinimo susirinkimus, kurių metu vadovai kartu su darbuotojais galėtų aptarti iškilusias problemas, spręsti nesutarimus, rasti kompromisus ir taip pagerinti darbinės veiklos aplinką.

Apibendrinimas

Slaugytojų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai yra glaudžiai susiję. Darbuotojo galios keičiamus veiksnius jis pats gali kontroliuoti, taip kurdamas sau palankią darbo aplinką, ir jausti didesnę pasitenkinimą savo darbu, tačiau išorinių veiksnių ir jų daromos įtakos dažnai pakeisti neįmanoma, tenka prie jų prisitaikyti, o jeigu to padaryti neįmanoma, galima rinktis tokią išeitį kaip darbo vietos keitimas, kadangi išoriniai veiksniai gali daryti stiprų poveikį pasitenkinimui darbu. Slaugytojui labai svarbu darbo vietoje jaustis gerai, kadangi darbe jis praleidžia didžiąją dalį savo laiko, o jeigu jaučiasi gerai, tai ir gyvenimo kokybė yra daug geresnė, kaip darbuotojas jis yra emociškai stabilesnis ir laimesnis.

Literatūra

1. Lambrou P., Merkouris A., Middleton N., Papastavrou E. Nurses perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: a review of quantitative studies. *Health Science Journal*. Vol. 8, no. 3, p. 298–317, 2014.
2. Lopes O., Vicente C., Martins M., Vandresen L., Ventura da Silva J. Instruments for assessing professional nursing practice environments: An integrative review. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. Vol. 41, 2020. O'Hara M., Burke D., Ditomassi M., Palan Lopez R. Assessment of Millennial Nurses' Job Satisfaction and Professional Practice Environment. *The Journal of Nursing Administration*. Vol 49 , Issue 9, p. 411–417, 2019.
3. González-Torrente S., Pericas-Beltrán J., Bennasar-Veny M., Adrover-Barceló R., Morales-Asencio J., Pedro-Gómez J. Perception of evidence-based practice and the professional environment of Primary Health Care nurses in the Spanish context: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*. Vol12, Article number: 227, 2012. Internetinė prieiga: <https://link.springer.com/article/10.1186/1472-6963-12-227>
4. Maurício L., Okuno M., Campanharo C., Lopes M., Belasco A., Batista R. Professional nursing practice in critical units: assessment of work environment characteristics. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Vol. 25, 2017.
5. Lu H., Zhao Y., While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 94, 2019, p. 21–31.
6. De Simone S., Planta A., Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. Vol. 39, 2018, p. 130–140.
7. Holmberg C., Caro J., Sobis I. Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International journal of mental health nursing*. Volume 27, Issue 2, p. 581–592. 2018.
8. Orgambidez-Ramos A., Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*. Vol. 36, p 37–41, 2017.
9. Lu Y., Hu W., Huang X., Zhuang X., Guo P., Feng L., Hu W., Chen L., Hao Y. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*. 2016.
10. Ožeraitienė V., Gaigalaitė V., Arnatkevič J. Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*. T 20 (Nr. 4) p. 292–298. 2014.
11. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*. Vol. 3, issue 4 p. 77–86, 2011.
12. Sypniewska B. Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*. Vol. 8, No. 1, p. 57–72, 2014.
13. Chen-Chung M., Michael E., Judith W. Factors That Influence Nurses' Job Satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. Vol 33, Issue 5, p. 293–299, 2003.
14. Chamberlain S., Hoben M., Squires J., Estabrooks C. Individual and organizational predictors of health care aide job satisfaction in long term care. *BMC Health Services Research*. Vol 16, 2016.
15. Geleto A., Baraki N., Atomsa G., Dessie Y. Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in Harari region, eastern Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Research Notes*. Vol. 8, 2015.
16. Tekingündüz S., Top M., Tengilimoğlu D., Karabulut E. Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence*. 28:5–6, p. 522–541, 2017.
17. Lambrou P., Kontodimopoulos N., Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*. Vol. 8, 2010.
18. Pantouvakis A., Mpogiatzidis P. The impact of internal service quality and learning organization on clinical leaders' job satisfaction in hospital care services. *Leadership in Health Services*. Vol. 26 No. 1, p. 34–49, 2013.
19. Dawood S., Labrague L., Ross A., Karkada S., Albashayreh A., Al Masroori F. Al Hashmi N. Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of nursing scholarship*. Vol 52, Issue1, p. 95–104, 2020.