REDA ABRAITYTĖ

SLAUGOS IR PALAIKOMOJO GYDYMO SKYRIŲ SLAUGYTOJŲ
PASITENKINIMO DARBU IR ORGANIZACINĖS KULTŪROS
SĄSAJŲ ĮVERTINIMAS
Magistrantūros studijų programos „KLINIKINĖ SLAUGA” baigiamasis darbas

Darbo vadovė
Doc. dr. Aurelia Blaževičienė

Darbo konsultantas
Kęstutis Juknelis

KAUNAS, 2014
SLAUGOS IR PALAIKOMOJO GYDYMO SKYRIŲ SLAUGYTOJŲ PASITENKINIMO DARBU IR ORGANIZACINĖS KULTŪROS SĄSAJŲ ĮVERTINIMAS
Magistrantūros studijų programos „Klinikinė slauga” baigiamasis darbas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Darbo vadovas</th>
<th>Recenzentas</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Doc. dr. Aurelija Blaževičienė</td>
<td>Dr. Daiva Zagurskienė</td>
</tr>
<tr>
<td>(Vardas Pavardė)</td>
<td>(Vardas Pavardė)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Parašas)</td>
<td>(Parašas)</td>
</tr>
<tr>
<td>Data (metai, mėnuo, diena)</td>
<td>Data (metai, mėnuo, diena)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Konsultantas</th>
<th>Darbą atliko</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kęstutis Juknelis</td>
<td>Reda Abraitytė</td>
</tr>
<tr>
<td>(Vardas Pavardė)</td>
<td>(Vardas Pavardė)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Parašas)</td>
<td>(Parašas)</td>
</tr>
<tr>
<td>Data (metai, mėnuo, diena)</td>
<td>Data (metai, mėnuo, diena)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

KAUNAS, 2014
TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS........................................... 4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS........................................ 5
SANTRUMPOS ......................................................................... 11
ĮVADAS ............................................................................. 13
DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI ............................................. 15
1. LITERATŪROS APŽVALGA ...................................................... 16
   1.1. Pasitenkinimo darbu samprata ir svarba sveikatos priežiūros įstaigose ......................... 16
   1.2. Slaugytojų nepasitenkinimo darbu priežastys ir pasekmės ........................................... 17
   1.3. Pasitenkinimo darbu vertinimo instrumentai ................................................................. 20
   1.4. Organizacinės kultūros samprata, reikšmė ir modeliai .................................................. 23
   1.5. Organizacinės kultūros tipologija .................................................................................. 28
   1.6. Organizacinės kultūros ir pasitenkinimo darbu sąsajos................................................... 31
2. TYRIMO METODIKA .................................................................. 33
   2.1. Tiriamųjų atranka ir imties skaičiavimas .................................................................... 33
   2.2. Tyrimo etika .......................................................................................... 34
   2.3. Tyrimo instrumentas .................................................................... 34
   2.4. Respondentų socialinės demografinės charakteristikos .................................................. 36
   2.5. Statistinės analizės metodai ....................................................................................... 37
3. REZULTATAI ........................................................................... 39
   3.1. Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu vertinimas ...... 39
   3.2. Slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančios organizacinės kultūros įvertinimas ........................................................................................................... 42
   3.3. Pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose sąsają įvertinimas ................................................................. 46
4. REZULTATŲ APTARIMAS ............................................................ 48
IŠVADOS ............................................................................. 51
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS ................................................... 52
PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS ........................................................... 53
LITERATŪROS SĄRAŠAS ........................................................... 54
PRIEDAI ................................................................................ 61
LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Organizacinių kultūros klausymo vidinio patikimumo vertinimas ........................................ 35
2 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektai ir jų apibūdinimas ........................................................................ 35
3 lentelė. Spector klausymo subskalių vidinio patikimumo vertinimas ....................................................... 36
4 lentelė. Respondentų socialinės demografinės charakteristikos ............................................................... 37
5 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas pagal tyrimo dalyvių amžių ........................................... 40
6 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas priklausomai nuo išsilavinimo ................................. 40
7 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų ir tyrimo dalyvių darbo stažo sąsajos ............................................. 41
8 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas pagal tyrimo dalyvių etatinį darbo krūvį ....................... 41
9 lentelė. Organizacinių kultūros tipų raiška pagal tyrimo dalyvių amžių .................................................. 43
10 lentelė. Organizacinių kultūros tipų raiška priklausomai nuo išsilavinimo ............................................ 43
11 lentelė. Organizacinių kultūros tipų raiškos sąsajas su darbo stažu ....................................................... 43
12 lentelė. Organizacinių kultūros tipų raiška pagal tyrimo dalyvių etatinį darbo krūvį .............................. 44
13 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinių kultūros slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose sąsajos .............................................................................................................. 46
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. T. Kunin veido išraiškų skalė................................................................. 21
2 pav. E. Schein (1992) organizacinės kultūros modelis........................................... 25
3 pav. Organizacinės kultūros „ledkalnis“............................................................... 27
4 pav. J. Kotter ir J. Heskett organizacinės kultūros modelis..................................... 28
5 pav. K. Cameron ir R. Quinn konkuruojančių vertybių modelis.............................. 29
6 pav. Atskirų pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas.......................................... 39
7 pav. Organizacinės kultūros tipų raiška slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose ...... 42
8 pav. Adhokratijos kultūros tipo teiginių vertinimas........................................... 44
9 pav. Rinkos kultūros tipo teiginių vertinimas..................................................... 45
10 pav. Klano kultūros tipo teiginių vertinimas.................................................... 45
11 pav. Hierarchijos kultūros tipo teiginių vertinimas............................................ 46
SANTRAUKA

SLAUGOS IR PALAIKOMOJO GYDYSKO SKYRIŲ SLAUGYTOJŲ
PASITENKINIMO DARBU IR ORGANIZACINĖS KULTŪROS SĄSAJŲ
ĮVERTINIMAS

Reda Abraitytė
Mokslinis vadovas doc., dr., A. Blaževičienė
Lietuvos Sveikatos Mokslų Universitetas, Medicinos Akademija, Slaugos fakultetas, Slaugos ir
rūpybos katedra. Kaunas; 2014. 60p.

Darbo tikslas: įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir
organizacinės kultūros sąsajas.

Darbo uždaviniai: 1. Įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimą darbu. 2. Ištirti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimą darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros sąsajas. 3. Įvertinti pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros sąsajas slaugos ir palaikomojo gydymo
skyriuose.

Tyrimo metodika. Atliktas vienmomentinis anketinis – anoniminis tyrimas. Apklaustos 184 slaugos ir
palaikomojo gydymo skyrių slaugytojos. Atsakų dažnis 84 proc. Apklausa vyko naudojant P. Spector
pasitenkinimo darbu klausimyną ir organizacinės kultūros klausimyną. Statistinė duomenų analizė
atliktą naudojantis SPSS 17.0 kompiuterine programa. Atliktą aprašomoji duomenų statistika.
Skirtumai statistiškai reikšmingi laikyti, kai reikšmingumo lygmuo p≤0,05, kai p<0,001 – labai
reikšmingu.

Rezultatai. Buvo nustatyta, kad bendrasis pasitenkinimas buvo vertinamas 148,78±15,4 balo – tai
reikškia, kad dauguma slaugytojų yra patenkintos darbu. Mažiausias suminis balas, kuriuo įvertintas
bendras pasitenkinimas darbu, buvo 102, didžiausias – 206. Pasitenkinimą darbu slaugytojoms sukelia
į darbo pobūdis (18,64±3,1 balo), vadovavimas (18,36±2,7 balo) bei santykiai su bendradarbiais
(17,42±3,7 balo). Tyrimo dalyvavusiose slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose vyrauja klano
organizacinė kultūra (3,92±0,7 balo), vos retesnis – adhokratijos organizacinės kultūros tipas (3,79±0,8
balo). Slaugytojų nuomone rečiausias organizacinės kultūros tipas – hierarchija (3,55±0,7 balo), gana
retas – rinkos organizacinės kultūros tipas (3,64±0,7 balo). Nustatyta daugiausiai statistiškai
reikšmingų vidutinių stiprumo teigiamų ryšių tarp klano organizacinės kultūros tipo ir pasitenkinimo
darbu aspektų. Vyraujant klano organizacinei kultūrai darbe slaugytojos labiausiai patenkintos
santykiais su bendradarbiais. Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta tik tarp šio organizacinės
kultūros tipo vyravimo ir apdovanojimų galimybės bei pasitenkinimo darbo sąlygomis. Vyraujant
rinkos organizacinei kultūrai statistiškai reikšmingai didėja visi pasitenkinimo darbu aspektai, išskyrus pasitenkinimą darbo sąlygomis.


Raktažodžiai. Slaugos ir palaikomojo gydymo skyriai, pasitenkinimas darbu, organizacinė kultūra.
SUMMARY

ASSESSMENT OF CONNECTIONS BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF NURSES IN THE NURSING AND SUPPORTING TREATMENT DEPARTMENT

Reda Abraitytė

Scientific supervisor Doc. Dr. A. Blaževičienė

Lithuanian University of Health Sciences, Faculty of Nursing, Nursing and Care Department. Kaunas, the 2014th. P. 60.

Objective. To evaluate connections between job satisfaction and organizational culture of nurses in the nursing and supporting treatment department.

Objectives: 1. To evaluate job satisfaction nurses in nursing and supporting treatment department. 2. To investigate the organizational culture dominating in the department of nursing and supporting treatment. 3. To evaluate connections between job satisfaction and organizational culture in the nursing and supporting treatment department.

Methodology. A onetime anonymous survey was carried out. 184 nurses in nursing and supporting treatment department were interviewed. The response rate was 84 percent. The survey was conducted using P. Spector job satisfaction questionnaire and organizational culture questionnaire. Statistical analysis was performed using SPSS 17.0 software. Descriptive data statistics were performed. The differences were statistically significant, when the significance level was p ≤ 0.05, when p < 0.001 - very significant.

Results. It was found that overall satisfaction was 148,78±15,4 points - this means that the majority of nurses are satisfied with the work. The minimal summative score, which assessed overall satisfaction, was 102, the highest was 206. Job satisfaction for nurses is caused by nature of work (18,64±3,1 points), leadership (18,36±2,7 points) and relationships with co-workers (17,42±3,7 points). Nursing and supporting treatment departments participating in the study are dominated by clan organizational culture (3,92±0,7 points), less common – adhocratic organizational culture type (3,79±0,8 points). Nurses consider the rarest type of organizational culture to be the hierarchy (3,55±0,7 points) and quite rare – the market organizational culture type (3,64±0,7 points). Found mostly statistically significant moderately positive connections between the aspects of the clan organizational culture type and job satisfaction. With organizational culture of the clan dominating work, nurses are most satisfied with the relationships with co-workers. Statistically significant relations were not identified in this organizational culture type only between the dominance, award opportunities, and satisfaction with
working conditions. In an organizational culture of the market significantly increases all aspects of job satisfaction, with the exception of satisfaction with working conditions.

**Conclusions:** The vast majority of nurses in the nursing and supporting treatment departments were satisfied with their work and they were most satisfied with the nature of work and leadership. In nursing and supporting treatment departments statistically significantly, in opinion of nurses, dominated clan’s organizational culture. A statistically important correlation was found between the clan organizational culture and job satisfaction: relations with co-workers. In an organizational culture of the market, significantly increases correlation with job satisfaction in all aspects.

**Keywords:** Nursing and supporting treatment departments, job satisfaction, organizational culture.
PADĖKA

Norėčiau padėkoti:

- Mokslinio darbo vadovei Doc. Dr. Aurelijai Blaževičienei už jos profesionalų vadovavimą, vertingus patarimus ir pagalbą rašant baigiamąjį magistro darbą.
- Mokslinio darbo konsultantui Kęstučiui Jukneliui už pagalbą ir vertingus patarimus rašant baigiamąjį magistro darbą.
- Visoms slaugytojoms, dalyvavusioms tyrime, už nuoširdų bendradarbiavimą ir sugaištą laiką pildant anketas.
SANTRUMPOS

BPS – bendrosios praktikos slaugytoja;

m – vidurkis;

MN – medicininė norma;

n – imtis, atvejų skaičius;

p – statistinis reikšmingumas;

proc. – procentai;

PSPC – pirminės sveikatos priežiūros centras;

r – koreliacijos koeficientas;

sn – stabdartinis nuokrypis;

χ² – požymių priklausomybės statistinis kriterijus.
ŽODYNĖLIS

Etosas – paprotys, įprotis, būdas. Socialinės grupės priimtinų normų, reguliuojančių jos narių elgesį, visuma.

Organizacinė kultūra – yra tai kas bendra tarp organizacijos narių – vertybės, įsitikinimai, požiūriai, elgesio normos, nusistovėjusi kasdieninė tvarka, tradicijos, apeigos ir apdovanojimų sistema.

Sąsaja – mintinis objektų susiejimas.

Slaugos ir palaiikomojo gydymo ligoninė – asmens sveikatos priežiūros įstaiga, teikianti stacionarines pirminio lygio palaiikomojo gydymo ir slaugos paslaugas pacientams, sergantiems lėtinėmis ligomis ar neįgaliesiems.
ĮVADAS

Tinkamos ir aukštos kokybės sveikatos priežiūros paslaugos tiesiogiai teigiamai veikia žmonių sveikatą, jų gyvenimo kokybę ir trukmę. Siekdamos užtikrinti tokio lygio paslaugas, sveikatos priežiūros organizacijos šiandien susiduria su daugybe iššūkių. Kintant socialiniams ir ekonominiams procesams, sudėtingėjant technologijoms, senant visuomenei, esant įtemptoms konkurencijos sąlygomis tarp sveikatos priežiūros įstaigų, kartu vyraujant ir sudėtingiems pacientų poreikių tenkinimo procesams, norėdamos išsikišti rinkoje sveikatos priežiūros organizacijos turi būti labai lanksčios, mobilios, nuolat besikeičiančios tiek organizacijos viduje, tiek ir išorėje [33].

Kiekvienos sveikatos priežiūros organizacijos tikslas yra nuolat plėtoti ir stiprinti organizacijos veiklos strategiją bei struktūrą, siekiant veiklos efektyvumo, pacientų sveikatos priežiūros kokybės ir darbuotojų pasitenkinimo [62]. Kokybiška pacientų priežiūra negali būti suteikta be kompetentingų ir profesionalių slaugytojų, ši personalo dalis sąlygoja paslaugų kokybę. Slaugytojai, ypač dirbantys slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninėse, susiduria su pacientais, turinčiais fizinės, psichologinių ir socialinių problemų. Atliktas tyrimas atskleidžia, jog Lietuvoje šios srities slaugos darbuotojai nėra labai patenkinti savo profesine veikla [19]. Pasak V. Gerikienės (2009), pasitenkinimas darbu turi įtakos pacientų saugumui ir jų pasitenkinimui gaunamomis paslaugomis, darbuotojų moralėi ir elgesiui darbe, įsipareigojimams organizacijai ir slaugytojo profesijai, darbo atlikimui, kokybiškai priežiūrai, darbuotojų kaitai ar darbuotojų išsaugojimui, jų požiūriui, ketinimams, jų gerovei ir bendrai organizacijos veiklai [8].

Slaugas kokybė yra labai susijusi su žmogiškaisiais ištekliais ir profesinėmis vertybėmis [96]. Organizacijos vertybes, įsitikinimus ir papročius įvardija organizacinė kultūra. Pasak E. Katiliūtės ir B. Stanikūnienės (2009), organizacinė kultūra galėtų būti svarbus faktorius, susijęs su įvairių organizacijų efektyvumu, paslaugų kokybės gerinimu, darbuotojų pasitenkinimu darbu, apimant ir sveikatos priežiūrą [13]. Atlikti tyrimai rodo, kad sveikatos priežiūros organizacijos, skiriančios atitinkamą dėmesį narių priėmimui į grupę, komandiniam darbui ir koordinavimui, plačiau diegia kokybės gerinimą praktikoje [79]. Geri santykiai su bendradarbiais, teigiamas ligoninės mikroklimatas bei tinklemas darbo organizavimas yra vieni svarbiausių veiksnų, lemiančių slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dirbančių slaugytojų pasitenkinimą darbu [15,19].


**Tyrimo aktualumas ir naujumas**

Lietuvoje organizacinių kultūros ir pasitenkinimo darbu sąsajas slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dar nebuvo nagrinėtos. Mūsų pasirinkta tema aktuali ir tikslinga, nes darbuotojai, jų pasitenkinimas darbu bei darboviete, organizacijos vidaus kultūra yra vienos iš svarbiausių organizacijos sėkmės prielaidų. Kiekviena organizacija, taip pat ir sveikatos priežiūros, norėdama pasiekti savo užsibrėžtų tikslų, pirmiausia turėtų pripažinti esminių organizacinių kultūros aspektus ir jų daromą poveikį darbuotojų pasitenkinimui darbu. Taigi, **šio darbo tikslas**, pirmą kartą Lietuvoje įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąsajas.
DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

**Darbo tikslas:** Įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąsajas.

**Darbo uždaviniai:**
1. Įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimą darbu.
2. Ištirti slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančią organizacinę kultūrą.
3. Įvertinti pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinių kultūros sąsajas slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose.
1.1. Pasitenkinimo darbu samprata ir svarba sveikatos priežiūros įstaigose

Pasitenkinimas darbu yra gana platus teiginys, apimantis daugelį darbo aspektų, todėl vieno bendro apibrėžimo jam apibūdinti nėra. Įvairūs mokslininkai pateikia gaires šiam terminui nusakyti. 


Taigi, terminas „pasitenkinimas darbu“ atspindi darbuotojo poreikių patenkinimą, pozityvų darbo vertinimą ir teigiamą poveikį kylančią iš jo.

E. Glumbakaitės ir J. Kalibato (2007) teigimu, vykdoma sveikatos priežiūros restruktūrizacija bei sveikatos apsaugos reforma keičia medicinos įstaigų įsipareigojimus ir slaugos kokybės reikalavimus, taip pat nuolatinis sveikatos priežiūros įstaigų konkuravimas daro didelę įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu [10]. Vis labiau didėjanti medicinos personalo, ypač slaugytojų, emigracija bei augantis senyvo amžiaus žmonių skaičius skatina slaugos ir palaikomojo gydymo vadovus, administratorius susirūpinti savo darbuotojų gerove darbe norint išlikti konkurencingiems rinkoje. Todėl atsižvelgiant į slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninių problemas, siekiant išlaikyti ir papildyti slaugytojų personalą, pagerinti pacientams teikiamų paslaugų kokybę, būtina susirūpinti slaugytojų pasitenkinimo darbu būkle [4].

1.2. Slaugytojų nepasitenkinimo darbu priežastys ir pasekmės

Lietuvoje atliktų tyrimų duomenimis, slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninėse dirbančius slaugos darbuotojai yra vidutiniškai patenkinti savo darbu [19], čia dirbančių nepatenkintų slaugytojų skaičius siekia 34 proc. [15]. Bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu apima 60-63 proc. respondentų [1, 7]. Labiausiai darbu patenkintos reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose (84,6 proc.) [5] bei operaciniuose (82,9 proc.) [22] dirbančios slaugytojos.


Pasak D. Keliauskaitės (2010), tokius skirtingus slaugytojų pasitenkinimo darbu tyrimų rezultatus Lietuvoje ir užsienio šalyse tikėtina lemti visu pasitenkinimo darbu fenomenu susiję reiškiniai [15], o H. Lu ir kt. (2005) teigimu, priežastys, turinčios įtakos pasitenkinimui ar nepasitenkinimui darbu, yra labai panašios, nepaising skirtinio slaugytojų pasitenkinimo darbu lygio [63].
Daug įvairių šalių studijų yra atlikta slaugytojų pasitenkinimo darbu tema siekiant išsiaiškinti nepasitenkinimo darbu priežastis bei sukeliamas pasekmės.

B. Aziri (2011) atliktas tyrimas atskleidžia, jog pasitenkinimas darbu priklauso nuo tokių priežasčių kaip darbo pobūdis, atlyginimas, karjeros galimybės, vadovavimas, santykiai su bendradarbiais bei darbo sąlygos [40]. L. Rue ir L. Byars (2003) įvardija, jog vadovybės rūpinimasis darbuotojais, darbo pobūdis (krūvis, įdomumas, suvokiama vertė), balansas (išorinis ir vidinis pastovumas bei nuoseklumas), darbo sąlygos, socialiniai santykiai, ilgalaikio darbo perspektyvos, galimybės keisti darbo aplinką bei poreikių įgyvendinimas sąlygoja darbuotojų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu, kas atitinkamai sukelia lojalumą organizacijai arba priešinimą jai (vėlavimai, pravaikštos, streikai, nusiskundimai.) [75].

Dažniausiai slaugytojų minima nepasitenkinimo darbu priežastis Lietuvos ir užsienio literatūroje yra mažas ar nepakankamas atlyginimas [1, 6, 8, 15, 19, 38, 42, 86, 95]. Kiti dažniausiai minėti veiksniai, sukeliantys nepasitenkinimą darbu, yra per didelis darbo krūvis [7, 19, 38], ribotos karjeros galimybės [19, 38, 51, 86], savarankiškumo ar pripažinimo trūkumas [1, 6], netinkamas vadovavimas ir patiriamas stresas darbe [48] bei nepalankios darbo sąlygos [1, 7].


Tyrimų duomenimis, didesniam slaugytojų pasitenkinimui darbu įtakos turi ir asmens savybės bei patirtis: didesnis darbo stažas [1, 19, 42, 67], aukštesnis ar aukščiausias išsilavinimas [19, 42, 48, 62], vyresnis amžius [6, 8, 42, 67, 95], suteiktas savarankiškumas [8, 42], gera sveikata [15], aukščiau pareigos [95] bei rytinis ir/ar pastovus darbo grafikas [87].


Slaugytojo pasitenkinimas darbu sąlygoja slaugytojo nuoširdumą ir entuziazmą dirbant, norą tobulėti, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant. Mažas pasitenkinimas darbu gali sąlygoti menkos kokybės paslaugų, silpnuos bendradarbiavimo, bendravimo ryšius, priešiškumą, blogą sveikatą ar dažnų slaugytojų kaitą [9].

Įvairių šalių studijos patvirtina priklausomybę tarp sveikatos priežiūros įstaigos aptarnavimo pajėgumo, slaugytojų pasitenkinimo, jų išlaikymo, paslaugų kokybės ir pacientų pasitenkinimo [53, 62, 71, 95, 96].

Kalbant apie darbo atlikimo kokybę bei produktyvumą, nebuinai patenkintas darbu darbuotojas yra pats produktyviausias. Nepatenkintas darbu ar darbo sąlygomis darbuotojas gali būti pareigingas ir rezultatyvus. Tuo tarpu patenkintas darbu darbuotojas gali dirbti be iniciatyvos ir entuziazmo [6]. D. Adomavičiūtės (2005) atlikame tyrame, slaugytojos taip pat patvirtino, kad
nepasitenkinimas darbu neturi įtakos darbo atlikimo kokybei [1]. Kur kas ryškesnis ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir produktyvumo žvelgiant visos organizacijos mastu. Šmonės, kuriose dirba patenkinti darbuotojai, būna efektyvesnės ir produktyvesnės negu tos, kuriose daug nepatenkintų darbu darbuotojų [31].


Apžvelgus slaugytojų pasitenkinimo darbu priežastis ir pasekmes, galima teigti, jog tiek priežastys, tiek ir pasekmės gali turėti įtaką įstaigu, kuriuose dirba patenkinti darbuotojai bei pasitenkinimui darbu. Todėl svarbu įžvelgti tiek slaugytojų pasitenkinimą veikiančius veiksnius, tiek slaugytojų pasitenkinimo darbu poveikį jų profesinei savigarbai, ketinimams keisti darbą, gerai savijautai, darbo kokybei ir pasitenkinimui savo gyvenimu.

1.3. Pasitenkinimo darbu vertinimo instrumentai


Pasitenkinimas darbu gali būti matuojamas keliais būdais – globaliai (bendras pasitenkinimas) ir per atskirus aspektus, pavyzdžiui, darbo užmokestis, tarpasmeniniai santykiai, profesinės galimybės, organizacinė veikla, vadovų, kolegų elgesys ir kita [38, 48].

N. van Saane ir kt. (2003) pasitenkinimo darbu tyrimų instrumentus suskirstė į tris kategorijas: daugiamates priemones darbui apskritai vertinti, daugiamates priemones konkretiems darbams vertinti ir priemones, skirtas vertinti bendrą pasitenkinimą darbu per daugelį veiksnių [93].

Pasitenkinimui darbu įvertinti dažniausiai naudojami kiekvienių tyrimo metodai (apklausos), kuriais siekiama nustatyti darbuotojų pasitenkinimo lygį bei įvairius su darbu susijusius aspektus. Plačiai naudojamos rangavimo skalės ir klausimynai. Jie turi daug privalumų – paprastai klausimynai
būna trumpi, greitai ir lengvai užpildomi didelio žmonių skaičiaus. Be to, kadangi juose nenaudojami profesiniai terminai, jie gali būti naudojami dirbant su įvairiais darbuotojais ir skirtingo pobūdžio organizacijose, suteikiant galimybę palyginti skirtinę asmenų ar organizacijų duomenis.


1. Labai patenkintas,
2. Patenkintas,
3. Nei patenkintas, nei nepatenkintas,
4. Nepatenkintas,
5. Labai nepatenkintas.

Vertinamai darbo aspektai: pripažinimas, suteikta atsakomybė ir savarankiškumas, kūrybiškumas, atlyginimas, saugumas bei socialinė garantijos, santykiai su bendradarbiais ir vadovybe, karjeros galimybės ir pasiekimai, veiklums, socialinė padėtis, moralinė vertybė, kompanijos politika, darbo organizavimas, vadovavimas, darbo įvairovė ir sąlygos [40].

**Darbo aprašymo indeksas** *(Job Descriptive Index)* yra vienas iš plačiausiai naudojamų metodų, skirtų įvertinti pasitenkinimą darbu. Ji 1969 metais aprašė Bowling Green State University psichologijos specialistai P. Smith, L. Kendall ir C. Hulin [47]. Čia matuojamas pasitenkinimas darbu penkiose skirtingose srityse: pats darbas, darbo užmokestis, požiūris į vadovybę, santykiai su bendradarbiais bei karjeros galimybės. Kiekvienas darbo aspekto aprašymas yra vertinamas trimis kategorijomis:

1. Sutinku
2. Nesutinku
3. Neturiu nuomonės [40].

**Veido išraiškos skalė** *(The Faces Scale)* *(1 pav.), 1955 metais sukurta T. Kunin yra vienas seniausių modelių, siekiant įvertinti pasitenkinimą darbu.

*1 pav. T. Kunin veido išraiškos skalė* [40]
Pažymint labiausiai atitinkančią nuotaiką vertinami įvairūs darbo aspektai bei bendras pasitenkinimas darbu [40].

**Bendro pasitenkinimo darbu skalė (Overall Job Satisfaction scale)** yra trijų elementų bendro pasitenkinimo skalė, sudaryta C. Cammann, M. Fischman, D. Jenkins, J. Klesh 1982 metais. Atsakymai žymimi 7 balų sistemoje, kur 1 = visiškai nesutinku, 7 = visiškai sutinku. Bendras elementų atsakymų vidurkis sudaro skalės balą. Kuo didesnis vidurkis, tuo didesnis pasitenkinimas darbu [47].

**Andrew ir Withey pasitenkinimo darbu anketa (Andrew and Withey Job Satisfaction Questionnaire, 1976)** panašaus tipo anketa, vertinanti bendrą pasitenkinimą darbu. Sudaryta iš penkių elementų, kurie vertinami 7 balų sistemoje, kur 1 = puiku, o 7 = siaubinga [93].


**McCloskey / Mueller Pasitenkinimo skalė (McCloskey/Mueller Satisfaction Scale, 1990)** skirta ligoninės personalo slaugytojų pasitenkinimui įvertinti. Skalėje 31 teiginys vertinamas 5 balų sistemoje, kur 1 = labai nepatenkintas ir 5 = labai patenkintas. Ši skalė vertina aštuoni darbo veiksnius: atlyginimą, laiko planavimo (pvz., lankstus darbo grafikas), šeimos-darbo suderinamumą, bendradarbius, bendravimą, profesinį tobulėjimą, pagyrimą/pripažinimą ir kontrolę/atsakomybę [93].

**Pasitenkinimo darbu matas (Measure of Job Satisfaction)**, sudarytas M. Traynor ir B. Wade, 1993 metais ir skirtas bendruomenės slaugytojų sektoriui. Sudarytas iš 38 teiginių, kur respondentai savo pasitenkinimą tam tikru darbo aspektu įvertina penkių balų sistemoje nuo „labai nepatenkintas“ iki „labai patenkintas“ įskaitant ir neutralios reakcijos pasirinkimą. Šiuo instrumentu vertinami penki darbo veiksniai: personalo pasitenkinimas, darbo krūvis, profesinė pagalba, atlyginimas bei karjeros galimybės ir tobulėjimas [93].

**Slaugytojų pasitenkinimo skalė (The Nurse Satisfaction Scale)** 1993 metais sukūrė S. Ng slaugytojų pasitenkinimui darbu įvertinti. 24 skalės elementus slaugytojai vertina 7 balų sistemoje, kur 1 = visiškai nesutinku ir 7 = visiškai sutinku. Vertinami septyni darbo veiksniai: administravimas (parama ir rūpinimasis slaugytojaus, konsultavimasis su jais bei slaugos tikslai), bendradarbius, karjera, ligonių priežiūra, santykiai su vadovybe, slaugytojų švietimas ir bendravimas [93].
Taigi, pasitenkinimo darbu tyrimai, kaip diagnostinis įrankis, leidžia įvertinti darbuotojų motyvacinę būseną ir nuostatas darbo atžvilgiu, identifikuoti pasitenkinimą ir nepasitenkinimą darbu sukelančius veiksnius ir, svarbiausia, laiku ir tinkamai koreguoti organizacines problemas ir kultūrą [2].

1.4. Organizacinės kultūros samprata, reikšmė ir modeliai

Organizacinė kultūra – tai sudėtinis daugybės komponentų reiškinys, vyraujantis organizacijoje, todėl yra gana sunku ne tik vienareikšmiškai nusakyti jos turinį ir svarbą organizacijos nariams, bet ir susitarti dėl vieno bendro organizacinės kultūros termino.

Vienas pirmųjų organizacinės kultūros teoretikų E. Schein pateikia tokį organizacinės kultūros apibrėžimą: „Organizacinė kultūra – tai kertinių įsitikinimų modelis, išugdytas ar atrastas grupės žmonių, jiems kartu sprendžiant savo problemas, susijusias su išlikimu aplinkoje bei integravimus viduje; kadangi šis modelis jau kurį laiką veikė ir buvo rezultatyvus, jis turi būti perduotas naujiems nariams kaip vienintelis teisingas būdas suvokti, jausti ir spręsti grupės problemas“ [Schein, 2004, p. 17]. Šis apibrėžimas laikomas klasikiniu organizacinės kultūros apibrėžimu.


S. Robbins (2006) savo apibrėžime atkreipia dėmesį į organizacijos išskirtinumą, teigdamas, jog organizacijos kultūra yra vienodų įsitikinimų, kuriuos turi organizacijos narai, sistema, išskirianti šią organizaciją iš kitų. Mokslininkas pabrėžė, kad vienodų įsitikinimų sistema yra savybių, kurias vertina organizacija, rinkinys, o tame rinkinyje yra septynios organizacijos kultūrų nusakančios savybės:
1. Novatoriškumas ir rizika;
2. Dėmesys detalėms;
3. Orientavimasis į rezultatus;
4. Orientavimasis į žmones;
5. Orientavimasis į komandas;
6. Agresyvumas;
7. Stabilumas [74].


Taigi, organizacinės kultūros koncepcija apima organizacijos narių suvokiamas vertybes, įsitikinimus apie organizaciją, ideologiją, mitus, žinias ir kultūros išraiškos objektus, turi įtakos narių elgesiui organizacijose ir problemų sprendimų priėmimui, išskiria organizaciją iš kitų bei padeda jai pasiekti savo tikslų.

Organizacinė kultūra yra reiškinys, kurio nemažu indėliu pasiekiami organizacijos tikslai. Stipri organizacinė kultūra (ta, kurioje organizacijos vertybių ir įsitikinimų yra griežtai laikomasi) turi didelį pranašumą bendradarbiaujant, kontroliuojant, bendraujant ar įsipareigojant konkurencinėje organizacijos plėtroje [85]. Taigi, stipri, unikali ir tinkama organizacinė kultūra suteikia galimybę organizacijai:
1. sumažinti neaiškumą, sukurti bendras nuostatas, sprendžiant problemas ir įvykius;
2. sukurti tapatumo jausmą, kad nariai žinotų, ko iš jų tikimasi;
3. sukurti bendrą identitétą ir įsipareigojimo jausmą;
4. perteikti įstaigos viziją, apie kurią susitelkia darbuotojai;
5. sukurti tėstinumą [88].

Pasak S. Robbins (2006), kultūra organizacijoje atlieka kelias funkcijas: organizacijos nariams teikia tapatumo jausmą; išskiria vieną organizaciją iš kitų; padeda ugdinti atsidavimą kažkam didesniam nei žmogaus asmeninių interesų; formuoja darbuotojų nuostatas ir elgstasių bei sustiprina socialinės sistemų stabuląma [74]. P. Vanagas (2005) organizacijos kultūrai priskiria septynias funkcijas. Pasak jo, organizacijos kultūra:

1. lemia organizacijos svarbiasius siekus ir kriterijus, kuriais ji turėtų vertinti savo sėkmės ir nesėkmės;
2. patašia, kaip turėtų būti naudojami organizacijos ištekliai;
3. lemia, ko organizacija ir jos nariai galėtų įtakos į kūnį tikėtis;
4. lemia, kurie organizacijos nario elgesio kontrolės būdai yra priimtinūs, kurie – ne; tai yra apibrėžia, kur glūdi organizacijos galia ir kaip ji turėtų naudojama;
5. nustato narių elgesio normas, baudimo ir apdovanojimo būdus;
6. nustato organizacijos narių tarpsavio elgėsę ir santykius su organizacijai nepriklausančiais individais;
7. informuoja narius, kaip jiems elgtis su išorine aplinka: agresyviai, palankiai, išnaudotojiški, geranoriškai, atsakingai ar delsiančiai [30].

Siekiant geriau suprasti organizacinės kultūros reikšmę autoriai išskiria kelis organizacinės kultūros lygmenis. E. Schein 1992 metais sukurtame organizacinės kultūros modelyje išskiriami trys pagrindiniai organizacinės kultūros lygiai (2 pav.).

2 pav. E. Schein (1992) organizacinės kultūros modelis [78]


Trečiasis lygmuo – pagrindinės prielaidos (nuostatos ir įsitikinimai) – tai organizacijos narių pasaulėžiūra, mąstysena, įsitikinimai, kuriais vadovaudamiesi jie supranta aplinkos įvykius. Prielaidos (nuostatos) – tai taisykles ir normos, kurias nariai taiko konkretiems atvejams vertinti, santykiai su aplinka, tikrovės įsitikinimai, įsitikinimai, kuriais vadovaudamiesi jie supranta aplinkos įvykius. Prielaidos (nuostatos) – tai taisykles ir normos, kurias nariai taiko konkretiems atvejams vertinti, santykiai su aplinka, tikrovės įsitikinimai, įsitikinimai, kuriais vadovaudamiesi jie supranta aplinkos įvykius [26]. Pavyzdžiui, neatskirti priimtinių santykių tarp slaugytojo ir gydytojo, pacientų teisių nuostatos, prastos sveikatos priežastys yra jaučio į sveikatos priežiūros darbuotojų įsitikinimą [49].

Kitą modelį organizacinės kultūros lygiamis išreikšti 1979 metais sukūrė W. French ir C. Bell panaudodami ledkalnio metaforą [91]. Organizacinės kultūros „ledkalnių“ sudaro formalūs ir neformalūs komponentai (3 pav.).

Organizacinės kultūros „ledkalnio“ metafora reiškia, jog kiekviena organizacija yra kur kas daugiau negu tai, kas yra matoma ir viešai organizacijos deklaruojama. „Ledkalnio“ modelis parodo, kad matomos kultūros dalys yra tik nematomų dalykų išraiška. Šis modelis dažniausiai naudojamas kaip atspirties taškas, žvelgiant giliau į kultūrą, kaip vaizduojamoji priemonė, padedanti suvokti, kodėl kartais taip sunku suprasti ir „pamatyti“ kultūrą.

Kiti mokslininkai J. Kotter ir J. Heskett (1992) panašiai išskyrė du kultūros lygmenis – vieną matomą ir kitą nematomą (4 pav.) [26].
Šis modelis labai panašus į „ledkalnio“ modelį, nes taip pat išskiriami matomas ir nematomas kultūros lygiai. Pirmajame matomame lygmenyje yra vaizduojami organizacijos darbuotojų elgesio modeliai ir stiliai. Antrajame nematomame lygmenyje vaizduojama organizacijos darbuotojų deklaruojamos vertybės bei nuostatos. Kaip ir aukščiau minėtuose modeliuose taip ir šiame paviršinis lygmuo įvardijamas kaip labiausiai pastebimas, jį lengviau pakeisti. Tačiau antrasis lygmuo yra sunkiau pakeičiamas dėl to, kad organizacijos nariai nesuvokia organizacijos vertybių, telkiančių juos į grupę, nes vertybės glūdi jų pasamonėje kaip savaime suprantamos. Pasak šio modelio autorių, pirmojo lygmens pasikeitimai per ilgą laiką gali paskatinti pasikeisti giliau įsišaknijusius įsitikinimus.

Apibendrinant galima teigti, jog kiekviena organizacija talpina savoje daugybė veiksnių, formuojančių jos pasaulėvaizdį ir įvaizdį, kurie atsispindi organizacinėje kultūroje. Remiantis pagrindiniais organizacinės kultūros modeliais galima atskleisti matomus ir nematomus kiekvienos organizacijos komponentus ir taip geriau suprasti pačią organizaciją.

1.5. Organizacinės kultūros tipologija

5 pav. K. Cameron ir R. Quinn konkuruojančių vertybių modelis

[44]

Organizacine kultūra autoriai suskirsto į keturis kultūrinius tipus su tam tikromis savybėmis:

1) **Klano kultūra.** Šiam kultūros tipui būdinga aukšta organizacijos atsakomybė ir dideli įsipareigojimai darbuotojams, komandinis darbas, vieningas kolektyvas, darbo kokybės diskusijos, yra išreikštas didesnių įgaliojimų darbuotojams perdavimas. Klano kultūros organizacijoje yra kuriama humaniška, draugiška darbo aplinka, kurioje didelis dėmesys skiriamas moraliniams darbuotojų klimatui.

2) **Hierarchinė kultūra.** Hierarchinei, arba dar kitaip vadinant biurokratinei kultūrai, būdinga formalizuota ir struktūruota darbo vieta, hierarchija. Norint produktyviai ir kokybiškai suteikti paslaugas, būtina laikytis griežtų taisyklių, oficialios politikos ir procedūrų. Tokio tipo organizacijai yra svarbus sklandus veiklos palaikymas, efektyvumas, nuspėjamas ir stabulumas.

3) **Adhokratinė kultūra.** Adhokratiniio tipo organizacijos darbuotojai ir vadovai dažniausiai neturi konkretaus biuro, kuriamo dirbutų, nes dirba tiesiog veiksmo vietoje. Esminis darbo tikslas – kurti novatoriškus, unikalius produktus ir paslaugas, būti inovacijų lyderiais. Darbuotojai yra vertinami už gebėjimą pasiruošti reaguoti į greitai kintančias sąlygas ir užduotis, palaikoma jų asmeninė iniciatyva ir laisvė. Pagrindiniai bruožai yra iniciatyva, novatoriškumas, kūrybiškumas ir laisvė.

4) **Rinkos kultūra.** Rinkos kultūros organizacija yra nukreipta į rezultatus ir valdoma kaip rinka: orientuota į išorę, o ne į vidinę aplinką. Pagrindinis dėmesys sutelkiamas išoriniams santykiams su klientais, įtraukiant tiekėjus, vartotojus, profesines sąjungas, teisines

| Stabilumas ir kontrolė |
|---|---|
| **Kultūrinis tipas:** klana; **Orientacija:** bendradarbiavimas; **Lyderio tipas:** padejejas, patekėjas, komandos kūrėjas; **Vertibė:** įsipareigojimas, bendradarbiavimas, vystymasis; **Efektyvumo teorija:** izoliuojant potencialo, dalyvavimas didinė efektyvumą. | **Kultūrinis tipas:** adhokratinis; **Orientacija:** kūrybiškumas; **Lyderio tipas:** inovatorius, turintis vibją; **Vertibė:** inovatyvus produktai / paslaugos, transformacija, įmonės atsakomybė; **Efektyvumo teorija:** inovatyvumas, varjaga, naujų idėjų. |
| **Kultūrinis tipas:** hierarchija; **Orientacija:** kontrolė; **Lyderio tipas:** koordinatoriumis, kontroluotojas, organizuotojas; **Vertibė:** efektyvumas, savanalikškumas, mokama darbciaus, vienodumas; **Efektyvumo teorija:** tinkamais procesais didinė efektyvumą. | **Kultūros tipas:** rinka; **Orientacija:** konkuruojantis; **Lyderio tipas:** varmintyška, konkuruojantis, produktyvus; **Vertibė:** rinkos dalis, tikslų pastikimas, pelningumas; **Efektyvumo teorija:** agresyvus konkuravimas, susitelkimas į vartotoją. |

29
institucijas. Šiai kultūrai būdingas pelno siekimas ir galutiniai rezultatai, matuojami pajamomis ir produktyvumu. Rinkos kultūra vadovaujasi tokia logika: aiškus tikslas ir agresyviai vykdoma strategija šiam tikslui pasiekti. Lyderis šioje kultūroje užima varančiojo, konkuruojančiojo ir produktyvumą skatinančiojo vaidmenį [21, 26, 44, 57, 65].


K. Brazil ir kt. 2010 metais atliktame tyроме apie organizacinės kultūros įtaką darbuotojų pasitenkinimu darbu ir klinikos rezultatų efektyvumui vaikų pirminės sveikatos priežiūros įstaigose nustatė, jog hierarchinės kultūros tipas neigiamai koreliavo su pasitenkinimu darbu ir klinikos rezultatų efektyvumu. Pasak autorius, taip yra dėl to, kad hierarchinio tipo kultūros organizacijai būdinga griežtų taisyklių ir nuostatų laikymasis, vienodumas – nuspėjamos operacijos, formali valdžia, stabilumas. Mažoms pirminės sveikatos priežiūros įstaigos labiau būdinga grupės kultūra, tai reiškia, kad smulkios darbuotojų grupelės linkę palaikyti bendrą sprendimų priėmimą, tarpusavio bendradarbiavimą, kurti bendrą darbą ir juse mažiau palaikoma formalizuota vadovavimo struktūra nei didelėse sveikatos priežiūros organizacijose [43].

J. Casida (2008) tyrinėjo slaugytojų administratorių vadovavimo stilius ir jų sąsajas su organizacinės kultūros bruožais. Tarpusavio priežiūros skyriuose atliktų tyrimo rezultatai parodė, kad vadovavimo stiliai ir organizacinė kultūra tarpusavyje koreliuoja ir pasireiškia per slaugytojų paslaugų kokybę bei pacientų pasitenkinimą [45].

Organizacinės kultūros sąsajas su vadovavimo stiliais apskrities ligoninėje analizavo ir K. Juknelis (2011). Jis nustatė, kad apskrities ligoninėje nėra vienos pagrindinės dominuojančios organizacinės kultūros, tačiau statistiškai dažniausiai respondentai teigė, kad rinkos kultūra dominuoja labiau lyginant su hierarchijos kultūra. Apskrities ligoninėje taip pat yra autokratinis vadovavimo stilius [12].


Apibendrinant galima teigti, jog kiekvienoje organizacijose dažniausiai pasireiškia kažkuris organizacinės kultūros tipas, turintis įtakos vidaus atmosferai bei darbuotojų pasitenkinimu darbu.

1.6. Organizacinės kultūros ir pasitenkinimo darbu sąsajos

Kiekvienos organizacijos tikslas yra sėkmingi veiklos rezultatai, patenkinti klientai ir darbuotojai. Pasak Č. Purlio (2009), organizacijos veiklos rezultatai nusakomi penkiais rodikliais. Tai:

1. Klientų pasitenkinimas paslaugomis;
2. Darbuotojų pasitenkinimas darbu;
3. Resursų efektyvumas;
4. Konkurenciniais pranašumais rinkoje;
5. Pelnas.

Šie rodikliai nėra baigtiniai, nes tai labai priklauso nuo organizacijos veiklos pobūdžio [24].

Organizacinė kultūra daugeliu aspektų nulemia pasitenkinimą darbu. Pasak įvairių autorių, jei darbuotojai tapatinasi su organizacija bei jaučiasi neatnėjama jos dalimi, jų pasitenkinimas darbu natūraliai didėja, kas lemia didesnę organizacijos sėkmę ir geresnius rezultatus [46, 70].
2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tiriamųjų atranka ir imties skaičiavimas

Tyrimo įstaigos atrinktos iš bendrojo sąrašo Lietuvos įstaigų (n=83), turinčių Valstybinės akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos išduotas licencijas stacionarinėms palaikomojo gydymo ir slaugos paslaugoms teikti [29]. Šiose įstaigose pagal Lietuvos statistikos departamento 2011 metų duomenis yra 4619 slaugos lovų [16]. Tyrimui atrinkta 14 įstaigų, kurios pasiskirstė trijose Lietuvos apskrityse.


Pagal Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro įsakymą „Slaugytojų darbo krūvio nustatymo tvarkos aprašą“ vienai slaugos ir palaikomojo gydymo skyriaus slaugytojai, dirbančiai su viena slaugytojo padėjėja, rekomenduojama slaugyti 10 pacientų [17], remiantis šia prielaida, apskaičiavome, kad 83 slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninėse dirba 461 slaugytoja. Tyrimo reprezentatyvumui reikalingas imtis (n=210) apskaičiuota pagal Pianotto formulę:

\[ n = \frac{1}{\left( \Delta^2 + 1/N \right)} \]

kur

- \( n \) – respondentų skaičius, kuriuos būtina apklausti;
- \( \Delta \) – paklaidos dydis (rezultatai įvertinti su 5 proc. paklaida);
- \( N \) – generalinės visumos dydis [23].

Paruošta ir išdalinta 217 anketa. Gauta 184 anketos (atsako dažnis 84 proc.), iš kurių tvarkingai užpildyta 172.

2.2. Tyrimo etika

Tyrimui atlikti Kauno slaugos ligoninės, VšĮ Kauno Panemunės slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės, VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės filialo – Garliavos ligoninės, Daugų slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės, VšĮ Alytaus S. Kudirkos ligoninės, VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro, VšĮ Vilkaviškio ligoninės, VšĮ Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centro, VšĮ Kazlų Rūdos ligoninės, VšĮ Veiverių pirminės sveikatos priežiūros centro, VšĮ Ukmergės ligoninės, VšĮ Kėdainių ligoninės, VšĮ Bukonių pirminės sveikatos priežiūros centro, VšĮ Druskininkų pirminės sveikatos priežiūros centro, slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose buvo gautas leidimas iš LSMU Bioetikos centro vado protokolo Nr. BEC–KS(M)–375 (priedas Nr. 1) ir iš visų įstaigų direktorių sutikimai (priedai Nr. 3-16)

2.3. Tyrimo instrumentas

1. Ar pateikiami teiginiai ir atsakymo variantai yra suprantami respondentams.
2. Ar tinkamas teksto šrifto dydis, klausimyno apimtis, klausimų eilės tvarka.

Pilotinio tyrimo metu kai kurie respondentai išsakė, kad tekstas yra sudėtingas, nes jis yra sudėtis su sugaištu laiku. 

Anketą sudaro 67 klausimų (priedas Nr. 1). Anketos klausimų grupės yra tokios:
- I klausimų grupė (1-23 teiginiai), skirta išsiaiškinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančią organizacinių kultūrų prasmę.
- II klausimų grupė (24-42 teiginiai), skirta išsiaiškinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančią organizacinių kultūrų prasmę.
- III klausimų grupė (43-67 teiginiai), skirta išsiaiškinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančią organizacinių kultūrų prasmę.

I klausimų grupė yra 23 teiginiai, skirta išsiaiškinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančią organizacinių kultūrų prasmę. 23 teiginiai vertinami penkiabale sistema (1 – visiškai nesutinku, 2 – nepanašūs, 3 – ne sutinku, 4 – visiškai sutinku, 5 – sutinku). Maksimalus įvertinimas – 5 balai. Tie kiekvienam organizacinės kultūros tipui, tiek bendrai visam klausimynui organizacinių kultūros klausimyno vidinis patikimumas buvo pakankamas (α>0,5) (1 lentelė) [23].
I lentelė. Organizacinės kultūros klausimyno vidinio patikimumo vertinimas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Organizacinės kultūros tipai</th>
<th>Cronbacho alfa koeficientas</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Adhokratija</td>
<td>0,683</td>
</tr>
<tr>
<td>Rinka</td>
<td>0,622</td>
</tr>
<tr>
<td>Klanas</td>
<td>0,732</td>
</tr>
<tr>
<td>Hierarchija</td>
<td>0,543</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendrasis</td>
<td>0,870</td>
</tr>
</tbody>
</table>


2 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektai ir jų apibūdinimas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aspektas</th>
<th>Apibūdinimas</th>
<th>Klausimo skaičius</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>Pasitenkinimas darbo užmokesčiu ir algos padidinimais</td>
<td>1, 10, 19, 28</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>Pasitenkinimas paaukštinimo pareigose galimybėmis</td>
<td>2, 11, 20, 33</td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>Pasitenkinimas savo tiesioginiu vadovu</td>
<td>3, 12, 21, 30</td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos privilegijos</td>
<td>Pasitenkinimas papildoma materialine nauda (pvz.: papildomi prejud)</td>
<td>4, 13, 22, 29</td>
</tr>
<tr>
<td>Nenumatyti apdovanojimai</td>
<td>Pasitenkinimas įvertinimu, pripažinimu, pagarba ir kita apdovanojimais už gerą darbą</td>
<td>5, 14, 23, 32</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>Pasitenkinimas taisyklėmis, procedūromis, darbo politika ir strategijomis</td>
<td>6, 15, 24, 31</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>Pasitenkinimas žmonėmis, su kuriais dirbama</td>
<td>7, 16, 25, 34</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>Pasitenkinimas ta darbo rūšimi, kurią darai</td>
<td>8, 17, 27, 35</td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikavimas</td>
<td>Pasitenkinimas informacijos dalijimu organizacijoje</td>
<td>9, 18, 26, 36</td>
</tr>
</tbody>
</table>

iki 216. Didesnis suminis subskalės rezultatas rodo didesnį pasitenkinimą tuo darbo aspektu, o didesnis bendras rezultatas rodo didesnį bendražy pasitenkinimą darbu. 19 klausimyno teiginiių yra neigiami, tai yra didesnis įvertinimas reiškia mažesnį pasitenkinimą darbu, todėl prieš sumuojant balus šie teiginiai pervertinami (6→1, 5→2, 4→3, 3→4, 2→5, 1→6).

Buvo atliktas Spector klausimyno vidinio patikimumo vertinimas. Cronbach alfa koeficientai pateikti 3 lentelėje. Visų subskalių $\alpha$>0,5, o bendras $\alpha$=0,890, todėl vidinis skalės patikimumas yra pakankamas, todėl visos naudojamos statistinei analizei [23].

3 lentelė. Spector klausimyno subskalių vidinio patikimumo vertinimas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pasitenkinimo darbu subskalė</th>
<th>Cronbach alfa koeficientas</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>0,538</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>0,513</td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>0,690</td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td>0,506</td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos lengvatos</td>
<td>0,508</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>0,782</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>0,694</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>0,720</td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikacija</td>
<td>0,735</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bendrasis</strong></td>
<td><strong>0,890</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Siekiant panaudoti Spector pasitenkinimo darbu klausimyną (JSS) šiame tyrime, buvo gautas leidimas naudotis lietuviška klausimyno versija iš J. Vonžodienės (priedas Nr. 17) P. Spector (2009) sukurtame internetiniame tinklyje nuodoma, kad klausimynas gali būti laisvai naudojamas nekomerciniais, mokslinėmis tikslais, kad papildomo autorius sutikimo klausimyno naudojimui šiuo atveju gauti nereikia.

III klausimų grupė (8 klausimai), skirti sociodemografinei situacijai įvertinti (darbo krūvis, amžius, lytis, šeimyninė padėtis, išsilavinimas, darbo stažas, pareigos, pamaina).

2.4. Respondentų socialinės demografinės charakteristikos

Tyrime iš viso dalyvavo 172 slaugytojos. Visos tyrimo dalyviai buvo moterys. Respondentės buvo suskirstytos į amžiaus grupes. Didžiausią grupę sudarė 46–65 metų amžiaus slaugytojos (57,6 proc.). Daugiau kaip trečdalį respondenčių buvo 26–45 metų amžiaus (37,8 proc.). Mažiausiai buvo iki 26 metų (2,9 proc.) ir vyresnių nei 65 metų (1,7 proc.). 72,7 proc. tyrimo dalyvių buvo ištekėjusios, 15,1 proc. – išsituokusios. Daugiau kaip pusė slaugytojų buvo išgijusios aukštesnįjį išsilavinimą (51,7 proc.). 42,4 proc. tyrimo dalyvių turėjo aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 5,8 proc. – aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Įvertinus duomenis apie respondenčių darbo krūvį buvo nustatyta, kad 57,0
proc. dirba 1 etato krūviu. Beveik trečdaliui slaugytojų tenka dirbti didesniu nei 1 etato krūviu (30,8 proc.), o 12,2 proc. teigė dirbančios mažesniu nei 1 etato krūviu. Iš tyrimo dalyvavusiųjų 1,7 proc. buvo slaugos administratorės, kitos buvo bendrosios praktikos slaugytojos (98,3 proc.). Tyrimo dalyvių darbo stažo skirstinys statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo Normaliojo (p=0,012), todėl analizuojant požymius pagal darbo stažą buvo taikyti nепараметричних kriterijų analizės metodai. Darbo stažo mediana – 22 metai, moda – 20 metų. Trumpiausias stažas buvo 1 metai, ilgiausias – 46 metai (4 lentelė).

4 lentelė. Respondentų socialinės demografinės charakteristikos

<table>
<thead>
<tr>
<th>Požymiai</th>
<th>Grupės</th>
<th>Respondentų skaičius</th>
<th>Procentai</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lytis</td>
<td>Vyras</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Moteris</td>
<td>172</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Amžiaus grupės</td>
<td>I grupė (&lt;26m.)</td>
<td>5</td>
<td>2,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>II grupė (26-45m.)</td>
<td>65</td>
<td>37,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>III grupė (46-65m.)</td>
<td>99</td>
<td>57,6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IV grupė (&gt;65m.)</td>
<td>3</td>
<td>1,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Šeimyninė padėtis</td>
<td>Ištekėjusi</td>
<td>125</td>
<td>72,7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Netekėjusi</td>
<td>10</td>
<td>5,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Išsiituokusi</td>
<td>26</td>
<td>15,1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Našlė</td>
<td>11</td>
<td>6,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Išsilavinimas</td>
<td>Aukštasis universitetas</td>
<td>10</td>
<td>5,8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Aukštasis neuniversitetas</td>
<td>73</td>
<td>42,4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Aukštesnysis</td>
<td>89</td>
<td>51,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Etatinis darbo krūvis</td>
<td>&lt;1 etatas</td>
<td>21</td>
<td>12,2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1 etatas</td>
<td>98</td>
<td>57,0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>&gt;1 etatas</td>
<td>53</td>
<td>30,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pamaina</td>
<td>Popietinė</td>
<td>29</td>
<td>16,9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Para</td>
<td>40</td>
<td>23,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nakšinė</td>
<td>92</td>
<td>53,5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Dieninė</td>
<td>121</td>
<td>70,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pareigos</td>
<td>BPS</td>
<td>169</td>
<td>98,3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Vyresnioji slaugos administratorė</td>
<td>3</td>
<td>1,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Visko respondentų</td>
<td></td>
<td>172</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.5. Statistinės analizės metodai

Statistinė tyrimo duomenų analizė atlikta SPSS 17.0 kompiuterine programa. Nagrinėjamų požymių pasiskirstymui pasirinktoje imtyje įvertinti taikyta aprašomoji duomenų statistika – absolutūs (n) ir procentiniai (proc.) dažniai. Kiekvienių duomenų skirstinio normalumui nustatyti atliktas Kolmogorovo-Smirnovo testas. Duomenų, kurių skirstinys statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo
Normaliojo, padėties charakteristikos pateikiamos kaip moda ir mediana. Pateikiamos kiekybinį duomenų mažiausios ir didžiausios reikšmės. Požymių ryšiams vertinti skaičiuotas chi-kvadrat (χ²) kriterijus su jo laisvės laipsnių skaičiumi. Skaičiuoti rangų aritmetiniai vidurkiai (m) su standartiniu nuokrypiu (sn). Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinių kintamųjų vidutinėms reikšmėms palyginti naudotas Mann-Whitney testas, daugiau kaip dviejų nepriklausomų imčių neparametrinių kintamųjų vidutinėms reikšmėms palyginti – Kruskal-Wallis testas. Požymių ryšio stiprumui vertinti skaičiuotas Pearson koreliacijos koeficientas (r). Jei 0<|r|≤0,3, dydžiai silpnai priklausomi, jei 0,3<|r|≤0,8, vidutiniškai priklausomi, jei 0,8<|r|≤1, stipriai priklausomi. Koreliacijos koeficientas bus teigiamas, kai vienam dydžiui didėjant, didės ir kitas, neigiamas – kai vienam dydžiui didėjant, kitas mažės. Kai reikšmingumo lygmuo p≤0,05, požymių skirtumas tiriamųjų grupėse laikytas statistiškai reikšmingu, kai p<0,001 – labai reikšmingu.
3. REZULTATAI

3.1. Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu vertinimas

Tiriamųjų pasitenkinimui darbu tirti buvo naudojamas P. Spector Pasitenkinimo darbu klausimynas (angl. The Job Satisfaction Survey (JSS)), skirtas matuoti bendrajam pasitenkinimui darbu ir taip pat devyniems pasitenkinimo darbu aspektams.


Tyrimo metu vertinome devinti pasitenkinimo darbu aspektus. Buvo nustatyta, kad pasitenkinimą darbu slaugytojoms sukelia jų darbo pobūdis (18,64±3,1 balo), vadovavimas (18,36±2,7 balo) bei santykiai su bendradarbiais (17,42±3,7 balo). Prieštarą pasitenkinimą darbu slaugytojoms sukelia komunikacija (15,23±4,5 balo). Mažiausią pasitenkinimą darbe slaugytojoms sukelia jų atlyginimas – skirti vidutiniškai (7,89±2,8 balo). Nepasitenkinimą darbu sukeliantys aspektai – galimi apdovanojimai (10,40±3,3 balo), papildomos lengvatos (11,31±2,7 balo) (6 pav.).

![6 pav. Atskirų pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas](image)

Analizavome kaip pasitenkinimas darbu priklauso nuo darbuotojų amžiaus. Nustatėme, kad jaunesniųjų grupėse slaugytojos galimų apdovanojimų nesitiki, kai tuo tarpu IV amžiaus grupės
slaugočios šiuo klausimu aiškios nuomonės neturėjo (p=0,021). I amžiaus grupės tyrimo dalyvės labiau nei vyresnės savo darbe patenktos bendradarbiais (p=0,014) ir darbo pobūdžiu (p=0,047). Kitais pasitenkinimo darbu aspektais bei bendruoju rezultatu skirtingo amžiaus tyrimo dalyvių nuomonė statistiškai reikšmingai nesiskyrė (5 lentelė).

5 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas pagal tyrimo dalyvių amžių

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pasitenkinimo darbu aspektai</th>
<th>Amžiaus grupės</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>I grupė</td>
<td>II grupė</td>
</tr>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>9,40±4,5</td>
<td>8,25±3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>10,40±4,2</td>
<td>11,45±4,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>20,20±3,1</td>
<td>17,63±4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td>10,00±4,7</td>
<td>11,40±4,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos lengvatos</td>
<td>13,20±3,6</td>
<td>11,34±4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>12,20±2,9</td>
<td>13,28±3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>22,60±1,3</td>
<td>17,37±3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>22,40±2,3</td>
<td>18,08±3,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikacija</td>
<td>17,40±3,8</td>
<td>14,95±4,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendrasis</td>
<td>137,20±10,8</td>
<td>135,26±16,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05, lyginant su IV amžiaus grupe; **p<0,05, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis

Įvertiname skirtingo išsilavinimo slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimą darbu. Tik buvo nustatyta, kad įgijusios aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą slaugytojos buvo mažiau patenkintos vadovavimu (p=0,030). Kitais darbo aspektais pasitenkinimas statistiškai reikšmingai nesiskyrė (p>0,05) (6 lentelė).

6 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas priklausomai nuo išsilavinimo

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pasitenkinimo darbu aspektai</th>
<th>Išsilavinimas</th>
<th>Aukštas universtetinis</th>
<th>Aukštas neuniversitetinės</th>
<th>Aukštėsenys</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>8,50±3,5</td>
<td>8,37±3,8</td>
<td>7,43±3,7</td>
<td>0,210</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>10,90±6,3</td>
<td>11,11±4,5</td>
<td>11,26±4,1</td>
<td>0,943</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>19,10±6,0</td>
<td>17,44±4,7*</td>
<td>19,03±4,6</td>
<td>0,030</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td>9,80±5,4</td>
<td>10,85±4,0</td>
<td>10,10±4,5</td>
<td>0,374</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos lengvatos</td>
<td>14,00±5,9</td>
<td>11,08±4,1</td>
<td>11,20±4,9</td>
<td>0,198</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>11,50±3,1</td>
<td>13,08±3,3</td>
<td>12,82±2,9</td>
<td>0,427</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>19,60±3,9</td>
<td>16,85±3,5</td>
<td>17,64±3,7</td>
<td>0,071</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>20,60±2,7</td>
<td>18,33±3,9</td>
<td>18,67±4,1</td>
<td>0,215</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikacija</td>
<td>17,40±4,4</td>
<td>14,70±4,0</td>
<td>15,43±4,8</td>
<td>0,188</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bendrasis</td>
<td>142,30±9,4</td>
<td>136,10±16,4</td>
<td>139,42±15,0</td>
<td>0,184</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05, lyginant su įgijusiomis aukštajį universitetinė ir aukštesnijį išsilavinimą

Sąsajas tarp pasitenkinimo darbu bei darbo stažo vertinome skaičiuodami Spearman koreliacijos koeficientą. Statistiškai reikšmingą silpnią neigiamą ryšį nustatėme tarp tyrimo dalyvių darbo stažo ir pasitenkinimo atlyginimu (r=-0,171; p=0,025) bei darbo sąlygomis (r=-0,194; p=0,011).
Tai rodo, kad kuo ilgesnis slaugytojų darbo stažas, tuo mažiau patenkintos atlyginimu ir darbo sąlygomis (7 lentelė).

**7 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų ir tyrimo dalyvių darbo stažo sąsajos**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pasitenkinimo darbu aspektai</th>
<th>Darbo stažas</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>r</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>-0,171</td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>-0,136</td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td>0,085</td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos lengvatos</td>
<td>-0,104</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>-0,047</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>0,043</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>0,061</td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikacija</td>
<td>0,118</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bendrasis</strong></td>
<td>0,011</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8 lentelėje pavaizduotas pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas priklausomai nuo tyrimo dalyvių etatinio darbo krūvio.

Rezultatai rodo, kad atlyginimu už darbą nepatenkintos bet kokiu krūviu dirbančios slaugytojos, tačiau nustatyta, kad dirbančios 1 etato krūviu slaugytojos statistiškai reikšmingai labiau patenkintos už dirbančias didesniu ar mažesniu krūviu (p=0,002). Dirbančios mažesniu nei 1 etato krūviu statistiškai reikšmingai mažiau mato galimybę būti paaukštintos darbe (p=0,001), rečiau tikisi galimų apdovanojimų (p=0,004) ar papildomų lengvatų (p=0,001).

**8 lentelė. Pasitenkinimo darbu aspektų vertinimas pagal tyrimo dalyvių etatini darbo krūvį**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pasitenkinimo darbu aspektai</th>
<th>Etatinis darbo krūvis</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>&lt;1 etatas</td>
<td>1 etatas</td>
</tr>
<tr>
<td>Atlyginimas</td>
<td>7,27±3,8</td>
<td>9,21±3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td>10,09±4,1**</td>
<td>12,79±4,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>17,96±5,1</td>
<td>18,40±4,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td>9,60±4,3**</td>
<td>11,91±3,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Papildomos lengvatos</td>
<td>10,04±4,6**</td>
<td>13,06±4,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo sąlygos</td>
<td>13,20±3,0</td>
<td>12,49±3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Bendradarbiai</td>
<td>17,81±3,5</td>
<td>17,66±3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbo pobūdis</td>
<td>18,67±3,8</td>
<td>18,64±3,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Komunikacija</td>
<td>15,43±5,1</td>
<td>15,26±3,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Suminis</td>
<td>140,37±15,8</td>
<td>135,96±15,9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05, lyginant su dirbančiromis <1 etato ir >1 etato krūviu; **- p<0,05, lyginant su dirbančiomis 1 etato ir >1 etato krūviu

Apibendrinant slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu vertinimą galime teigti, kad dauguma slaugytojų bendrai yra patenkintos savo darbu. Jas labiausiai tenkina darbo pobūdis ir vadovavimas. Tyrimo dalyvės nepatenkintos atlyginimu. Jaunesnės

3.2. Slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose dominuojančios organizacinių kultūros įvertinimas

Mūsų tyrimo metu buvo vertinama kuris organizacinių kultūros tipas, slaugytojų nuomone, vyrauja slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose. Gauti rezultatai parodė, kad tyrimo dalyvavusiuose slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose vyrauja klano organizacinių kultūros tipas (3,92±0,7 balo), kiek rečiau – adhokratijos organizacinių kultūros tipas (3,79±0,8 balo). Slaugytojų nuomone rečiausias organizacinių kultūros tipas – hierarchija (3,55±0,7 balo), gana retas – rinkos organizacinių kultūros tipas (3,64±0,7 balo) (7 pav.).

7 pav. Organizacinių kultūros tipų raiška slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose

Išsiaiškinę tyrimo dalyvių nuomonę apie jų skyriuose vyraujančių organizacinių kultūros tipų, įvertinome kaip ši nuomonė skyrësi priklausomai nuo slaugytojų amžiaus. Rezultatai parodė, kad IV amžiaus grupės slaugytojos mano, jog jų darbe vyrauja adhokratija (4,05±0,8), kai II amžiaus grupės slaugytojos šį tipą vyraujančiu laikė rečiau (3,57±0,8) (p=0,033). Nuomonė apie kitų organizacinių tipų vyramą skirtingo amžiaus grupėse statistiškai reikšmingai nesiskyrë (p>0,05) (9 lentelė).
6 lentelė. Organizacinės kultūros tipų raška pagal tyrimo dalvių amžių

<table>
<thead>
<tr>
<th>Organizacinės kultūros tipai</th>
<th>Amžiaus grupės</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>I grupė</td>
<td>II grupė</td>
<td>III grupė</td>
<td>IV grupė</td>
<td>p</td>
</tr>
<tr>
<td>Adhokratija</td>
<td>3,90±0,9</td>
<td>3,57±0,8*</td>
<td>3,92±0,7</td>
<td>4,05±0,8</td>
<td>0,033</td>
</tr>
<tr>
<td>Rinka</td>
<td>4,06±0,7</td>
<td>3,49±0,7</td>
<td>3,70±0,7</td>
<td>4,16±0,3</td>
<td>0,109</td>
</tr>
<tr>
<td>Klanas</td>
<td>3,90±0,7</td>
<td>3,70±0,7</td>
<td>3,93±0,7</td>
<td>4,16±0,7</td>
<td>0,291</td>
</tr>
<tr>
<td>Hierarchija</td>
<td>3,88±0,9</td>
<td>3,46±0,6</td>
<td>3,58±0,7</td>
<td>3,53±0,3</td>
<td>0,503</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05, lyginant su IV amžiaus grupe

Vertinant skirtingo išsilavinimo slaugos ir palaikomojo gydymo slaugytojų nuomonę apie vyraujantį organizacinės kultūros tipą buvo nustatyta, kad įgijusios aukštajį universitetinį išsilavinimą dažniau mano jų darbe vyraujant – klano organizacinei kultūrai (4,01±0,8). Rečiausias organizacinės kultūros tipas – hierarchija: taip teigia slaugytojos, turinčios aukštajį neuniversitetinį išsilavinimą (3,51±0,7). Tačiau šie nuomonių skirtumai nebuvo statistiškai reikšmingi (p>0,05) (6 lentelė).

7 lentelė. Organizacinės kultūros tipų raška pagal tyrimo dalvių etatinio darbo krūvio

| Organizacinės kultūros tipai | Tyrimo metu nustatėme statistiškai reikšmingų sąsajų tarp organizacinės kultūros tipų raidu ir organizacinės kultūros tipų raidos su darbo stažu. Turinčių ilgesnį darbo stažą slaugytojų nuomone, jų darbe dažniau vyrauja adhokratija (r=0,165; p=0,031) bei klanas (r=0,150; p=0,050) (11 lentelė).|
### 12 lentelė. Organizacinės kultūros tipų raiška pagal tyrimo dalyvių etatinį darbo krūvį

<table>
<thead>
<tr>
<th>Organizacinės kultūros tipai</th>
<th>Etatinis darbo krūvis</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>&lt;1 etatas</td>
<td>1 etatas</td>
</tr>
<tr>
<td>Adhokratija</td>
<td>4,03±0,7</td>
<td>3,71±0,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Rinka</td>
<td>3,98±0,3</td>
<td>3,54±0,8*</td>
</tr>
<tr>
<td>Klanas</td>
<td>4,19±0,6</td>
<td>3,73±0,8*</td>
</tr>
<tr>
<td>Hierarchija</td>
<td>3,64±0,6</td>
<td>3,51±0,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p<0,05, lyginant su dirbančiomis <1 krūviu

Tyrimo metu taip pat analizavome teiginių, atspindinčių kiekvieną organizacinės kultūros tipą, vertinimą.

Įvertinus kuriam adhokratiją atspindinčiam teiginiui buvo suteikta pirmenybė, buvo nustatyta, kad darbuotojai dažniausiai pasitiki vienas kitu ir dalinasi informacija (3,92±1,2 balo). Prasčiausiai buvo įvertintas įstaigos vadovų požiūris į konstruktyvius darbuotojų pasiūlymus (3,66±1,3 balo) (8 pav.).

8 pav. Adhokratijos kultūros tipo teiginių vertinimas

Vertinant rinkos kultūros tipą atspindinčius teiginius, buvo nustatyta, kad rinkos teiginių vertinimas buvo įvairesnis (9 pav.).

Dažniausiai buvo pastebimas darbuotojų siekis pagerinti savo teikiamų paslaugų kokybę (4,42±0,8 balo) bei darbuotojų vaidmenų ir atsakomybės apibrėžtumas (4,19±1,0 balo). Rečiausias buvo darbuotojų skatinimas priklausomai nuo jų nuopelnų (2,95±0,4 balo). Gana retai tyrimo dalyviai pastebėjo aiškią kiekvieno darbuotojo įvertinimo metodiką (3,30±1,0 balo).
Vertinant klando kultūros tipą atspindinčius teiginius, nustatyta, kad slaugytojos savo įstaigose vienos kitas dažniausiai vadina vardu (4,41±0,8 balo), be to, laiko save kompetentingomis įgyvendinti užsibrėžtus tikslus (4,31±1,0 balo). Tačiau mažiausiai buvo manančių, kad įstaigose egzistuoja atvirumą skatinantis geras mikroklimatas (3,19±0,9 balo) ar tvirtos moralinės nuostatos (3,50±0,6 balo) (10 pav.).

Hierarchijos kultūros tipą atspindintys teiginiai buvo vertiniai tarpusavyje gana panasiška (11 pav.). Dažniausiai slaugytojos pastebėjo, jog įstaigose yra aiškiai suformuluoti siektini tikslai (3,90±0,6 balo), o įstaigų vadovai sugeba realiai įvertinti ekonominio ribotumo sukeltus sunkumus (3,59±0,6 balo). Tyrimo dalyvės rečiau mano, kad bandymai iniciuoti pokyčius įstaigoje būtų slopinami (3,14±0,8 balo).
Apibendrinant rezultatus galime teigti, kad slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose vyrauja klano organizacinė kultūra. Tą dažniau teigia mažesniu krūviu dirbančios, turinčios aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir didesnį darbo stažą slaugytojos.

3.3. Pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose sąsajų įvertinimas

Šąsajos tarp pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose buvo vertinamos pagal požymių tarpusavio ryšio stiprumą. Apskaiciuoti Spearman koreliacijos koeficientai tarp atskirų pasitenkinimo darbu aspektų bei organizacinės kultūros tipų (13 lentelė).

13 lentelė. Pasitenkinimo darbu ir dominuojančios organizacinės kultūros slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose sąsajos

<table>
<thead>
<tr>
<th>Atlyginimas</th>
<th>Adhokratija</th>
<th>Rinka</th>
<th>Klanas</th>
<th>Hierarchija</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bandymai iniciuoti pokyčius įstaigoje dažniausiai yra slopinami</td>
<td>0,259</td>
<td>0,386</td>
<td>0,294</td>
<td>0,300</td>
</tr>
<tr>
<td>Įstaigos tikslai yra aukščiau už asmeninius interesus</td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Įstaigos vadovai sugeba realiai įvertinti sunkumus, kylančius dėl ekonominio ribotumo</td>
<td>0,142</td>
<td>0,216</td>
<td>0,205</td>
<td>0,259</td>
</tr>
<tr>
<td>Darbuotojams suteikta tai, ko reikia tikslui pasiekti</td>
<td><strong>0,064</strong></td>
<td><strong>0,005</strong></td>
<td><strong>0,007</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Įstaigoje yra aiškių suformuluoti siektini tikslai</td>
<td>0,334</td>
<td>0,290</td>
<td>0,380</td>
<td>0,204</td>
</tr>
<tr>
<td>Paaukštinimas</td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,001</strong></td>
<td><strong>0,007</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Vadovavimas</td>
<td>0,035</td>
<td>0,236</td>
<td>0,053</td>
<td>0,107</td>
</tr>
<tr>
<td>Galimi apdovanojimai</td>
<td><strong>0,646</strong></td>
<td><strong>0,002</strong></td>
<td>0,490</td>
<td>0,164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

13 lentelės tęsinys kitame puslapyje
Slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose, kuriuose vyrauja adhokratija, didesnis slaugytojų pasitenkinimas vadovavimu – nustatytas statistiškai labai reikšmingas teigiamas vidutinio stiprumo ryšys ($r=0,334; p=,001$). Taip pat statistiškai reikšmingi teigiami, tačiau silpni ryšiai nustatyti tarp adhokratijos organizacinės kultūros tipo ir pasitenkinimo atlyginimu ($r=0,259; p=,001$), darbo pobūdžio ($r=0,203; p=,008$), komunikacijos ($r=0,266; p=,001$), papildomų lengvatų tikimybės ($r=0,259; p=,001$), santykiais su bendradarbiais ($r=0,194; p=,011$).

Slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose vyraujant rinkos organizacinei kultūrai statistiškai reikšmingai didėja visi pasitenkinimo darbu aspektai, išskyrus pasitenkinimą darbo sąlygomis. Visais atvejais gautas teigiamas statistiškai reikšmingas silpnas ryšys tarp požymių, o tarp pasitenkinimo atlyginimu ir rinkos organizacinės kultūros tipo raiškas – vidutinio stiprumo teigiamas statistiškai labai reikšmingas ryšys ($r=0,386; p=0,001$).

Daugiausiai statistiškai reikšmingų vidutinio stiprumo teigiamų ryšių buvo nustatyta tarp klano organizacinės kultūros tipo ir pasitenkinimo darbu aspektų. Vraują klano kultūrų darbe slaugytojos labiausiai patenkintos santykiais su bendradarbiais ($r=0,526; r=0,001$). Statistiškai reikšmingų ryšių nenustatyta tik tarp šio organizacinės kultūros tipo vyravimo ir apdovanojimų galimybės bei pasitenkinimo darbo sąlygomis ($p>0,05$).

Mažiausiai statistiškai reikšmingų ryšių nustatėme tarp pasitenkinimo darbu aspektų ir hierarchijos organizacinės kultūros tipo vyravimo slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose. Tačiau kuo labiau vyrauja hierarchija, tuo labiau slaugytojos patenkintos savo atlyginimu ($r=0,300; p=0,001$), labiau tikėtina paaukštinimo galimybė ($r=0,259; p=0,001$), geresnė komunikacija ($r=0,230; p=0,002$), santykiai su vadovais ($r=0,204; p=0,007$) ir bendradarbiais ($r=0,198; p=0,009$).
4. REZULTATŲ APTARIMAS

Organizacinės kultūros vertinimas sveikatos priežiūros įstaigose yra svarbus veiksny, galintis pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu bei paslaugų kokybę. Sveikatos priežiūros įstaigose, kuriose įgyvendinama stabilumą ir kontrolę skatinti bei aiškiai tikslus nustatanti organizacinė kultūra, yra geriau įgyvendinamos naujoves, palaikomas į pacientų orientuotos priežiūros modelis, sumažėja pacientų netikrumas liga bei darbuotojų nepasitenkinimas darbu. Todėl labai svarbu, jog sveikatos priežiūros įstaigų vadovai žinotų, ką apibūdina jų įstaigų organizacinė kultūra, prieš pradėdami įgyvendinti bet kokią naują sveikatos reformą [37].


Tyrimo metu vertinome devynis atskirus pasitenkinimo darbu aspektus. Buvo nustatyta, kad pasitenkinimą darbu slaugytojoms didino: jų darbo pobūdis (18,64±3,1 balo), vadovavimo stilius (18,36±2,7 balo), santykiai su bendradarbiais (17,42±3,7 balo). Tuo tarpu nepasitenkinimą darbu didino: prasta komunikacija (15,23±4,5 balo), neadekvatus atlygis už darbą (7,89±2,8 balo), ribotos paaukštinimo galimybės (11,17±4,4 balo), papildomas lengvatų nebuvimas (11,31±2,7 balo). Labai panašius tyrimo rezultatus gavo ir JAV mokslininkai, vertinę slaugytojų pasitenkinimą darbu. Tiek JAV tyrimo mokslininkai, tiek mūsų tyrime dalyvavę respondentės yra patenkintos darbo pobūdžiu (p<0,05), bendradarbiais (p<0,05), vadovais (p>0,05). Abiejų valstybių slaugytojos prieštarinės vertinė komunikacijos darbe (p<0,05), amerikietės prieštarinės vertinė apdovanojimų galimybė bei papildomas lengvatų, kai lietuviams to net nesitikė (p<0,001). Atlyginimu nepatenkintos abiejų valstybių slaugytojos, lietuvių – ypatingai (p<0,001) [80].

Tyrimo metu nustatėme, kad jaunesnio amžiaus grupėse slaugytojos galimų apdovanojimų nesitikėjo, kai IV amžiaus grupės slaugytojos šiuo klausimu aiškios nuomonės neturėjo (p=0,021). I amžiaus grupės tyrimo dalyviai be gyvenimo savo darbe buvo patenkintos santykiais su bendradarbiais (p=0,014) ir darbo pobūdžiu (p=0,047). T. Bjórk ir kt. (2007) nustatė, kad vyresnės ne nuo 37 metų slaugytojos yra labiau patenkintos savo darbu negu jaunesnės [42]. L. Buračiauskiene (2010) savo tyrime teigia, kad nepatenkinėtų darbu slaugytojų nebuvo amžiaus grupėse iki 25 metų ir vyresnių ne 56 metai. Nepatenkinęs savo darbu daugiausia yra 36-45 metų grupėje – 52,9 proc. (n=9). Patenkintų savo darbu slaugytojų daugiausia yra 36-45 m. grupėje – 39,8 proc. (n=37) [6].

Įvertinus skirtingo išsilavinimo slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimą darbu statistiškai reikšmingų skirtumų buvo nustatyta tik su vadovavimu susijusiuose darbo aspektuose – įgijusios aukščiausią išsilavinimą slaugytojos buvo mažiau patenkintos vadovavimu (p=0,030). M. Lorber (2012) Slovėnijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad slaugytojos su aukšteji išsilavinimu yra labiau patenkintos savo darbu negu slaugytojos su žemesniu išsilavinimu [60].

Statistiškai reikšmingų silpnią neigiamą ryšį nustatėme tarp tyrimo dalyvių darbo stažo ir pasitenkinimo atlyginimu (r=-0,171; p=0,025) bei darbo sąlygomis (r=-0,194; p=0,011). Tai rodo, kad kuo ilgesnis slaugytojų darbo stažas, tuo jos mažiau patenkintos atlyginimu ir darbo sąlygomis. E. Liu (2013) Kinijoje atlikto tyrimo su kardiologinės reanimacijos slaugytojoms rezultatai parodė, kad slaugytojos turinčios mažesnį negu 5 metų ar 10-19 metų darbo stažą yra labiau patenkintos savo darbu nei tos slaugytojos, kurios dirba 5-9 metus ar daugiau nei 20 metų [59].


Mūsų tyrimo metu buvo vertinama, kuris organizacinės kultūros tipas, slaugytojų nuomone, vyrauja slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose. Gauti rezultatai parodė, kad tyrimo dalyvavusiuose
slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose vyrauja klando organizacinė kultūra (3,92±0,7 balo), vos retesnis – adhokratijos organizacinės kultūros tipas (3,79±0,8 balo). Slaugytojų nuomone rečiausias organizacinės kultūros tipas – hierarchija (3,55±0,7 balo), gana retas – rinkos organizacinės kultūros tipas (3,64±0,7 balo). S. Savič (2008) atliko tyrimo keturiolikoje Solavėnijos gydymo įstaigų rezultatai parodė, kad dažniausiai šiose sveikatos priežiūros įstaigose dominuoja adhokratijos ir rinkos organizacinės kultūros tipai [75]. K. Juknelis (2011) atlikdamas tyrimą nustatė, kad Alytaus apskrities ligoninėje nėra vienos dominuojančios organizacinės kultūros, tačiau nustatyta, kad statistiškai reikšmingai dažniausiai respondentai teigė, kad rinkos kultūra dominuoja, lyginant su hierarchijos kultūra [12]. R. Jacobs ir kt. (2013) atliko longitudinio tyrimo rezultatai parodė, kad Anglijoje esančiose sveikatos priežiūros įstaigose dominuojama klano organizacinė kultūra [57].

Išsiaiškinę tyrimo dalyvių nuomonę apie jų skyriuose vyraujantį organizacinės kultūros tipą, įvertiname kaip ši nuomonė skyrėsi priklausomai nuo slaugytojų amžiaus. Rezultatai parodė, kad vyresnės nei 65 m. slaugytojos mano, jog jų darbe vyrauja adhokratija (4,05±0,8), kai 26-45 m. amžiaus slaugytojos šį tipą vyrauančių laikė rečiau (3,57±0,8) (p=0,033). K. Juknelis (2011) vertindamas organizacinės kultūros tipų pasiskirstymą tarp skirtingo amžiaus respondentų statistiškai reikšmingų skirtumų nenustatė [12].

Tyrimo metu nustatėme statistiškai reikšmingų sąsają tarp slaugytojų darbo stažo ir organizacinės kultūros tipų raiškos. Turinčių ilgesnį darbo stažą slaugytojų nuomone, jų darbe dažniausiai vyrauja adhokratija (r=0,165; p=0,031) bei klanas (r=0,150; p=0,050). Kaip teigia L. Bukartienė (2009) slaugytojos, kurių darbo stažas iki metų bei 20 ir daugiau metų, nuomonę apie organizacinę kultūrą išreiškia stipriausiai tarp slaugytojos, išdirbusios organizacijoje 2-5 metus ar 16-20 metų, organizacinę kultūrą vertina silpniau [5].

IŠVADOS

1. Remiantis tyrimo duomenimis galime teigti, kad slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose didžioji dauguma slaugytojų buvo patenkintos darbu ir jas labiausiai tenkino darbo pobūdį bei vadovavimą.

2. Tyrimo duomenys atskleidė, kad slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose statistiškai reikšmingai dažniau slaugytojų poziūriu vyravo klano organizacinė kultūra.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Remiantis atlikto tyrimo duomenimis siūlome šias rekomendacijas:

**Bendrosios praktikos slaugytojoms, dirbančioms slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose:**
- Palaikyti ir plėtoti sveikatos priežiūros diegiamas vertybes, slaugant pacientus bei vykdant komandinį darbą.

**Slaugos administratoriams** ar kitiems organizacinių veiklų vykdantiems darbuotojams:
- Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu didinimui skatinti vystyti komandinį darbą, tarpusavio bendradarbiavimą ir komunikacijos plėtojimą tarp slaugytojų, slaugos administratorių ir administracijos.
- Organizuoti mokymus slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojams bei vadovams apie organizacinės kultūros reiškinį bei jo svarbą sveikatos priežiūroje.
- Skatinti slaugytojus siekti aukštojo mokslo, tobulinti savo žinias kursuose, įgyjant naujų žinių.
- Mažioms slaugos ir palaikomojo gydymo skyriams, kuriuose dirba nedaug darbuotojų, skatinti plėtoti grupės kultūrą, kuri skatina tarpusavio bendradarbiavimą, komandinį darbą - taip mažiau palaikoma formalizuota vadovavimo struktūra.

**Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių administracijoms:**
- Norint palaikyti gerą pasitenkinimą darbu lygi ir palankią darbuotojams organizacinę kultūrą slaugos ir palaikomojo gydymo skyriuose, reikia reguliarai vykdyti slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinės kultūros tyrimus.
- Skatinti įstaigų vadovus bendra įstaigos informacija su darbuotojais, įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesą.
- Atsižvelgiant į įstaigų prioritetus ir vertybes sudaryti darbuotojų skatinimo priemonių planą.
- Organizacijoje kurti humanišką, draugišką darbo aplinką. Didelį dėmesį skirti komandiniam darbui bei darbo kokybės diskusijoms.


31. Virkutytė O. Pasitenkinimas darbu. *Personalio vadyba* 2004; Nr. 6(64).


92. van Beek APA, Gerritsen DL. The relationship between organizational culture of nursing staff and quality of care for residents with dementia: Questionnaire surveys and systematic observations in nursing homes. *International Journal of Nursing Studies* 2010; 47:1274–82.


PRIEDAI
**PRIEDAS NR. 1**

**TYRIMO ANKETA**

Gerbiama(-as) Slaugyt(au)


Prašau atsakyti į anketoje pateiktus teiginius, klausimus, Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą pažymėkite X, kur reikia, atsakymus įrašykite.

Dėkoju už nuoširdžius atsakymus ir bendradarbiavimą.

Pagarbiai, LSMU Klinikinės slaugos magistrantė Reda Abraitytė.

Jei Jums pildant ankėtą kiltų kokių nors klausimų prašau kreiptis į Redą Abraitytę tel. 867766223 arba el.paštu: redaabraitite@gmail.com

---

**Organizacinės kultūros klausimynas**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Teiginys</th>
<th>Visiškai nesutinka</th>
<th>Nesutinka, nei nesutinka</th>
<th>Visiškai sutinka</th>
<th>Sutinka</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Įstaigoje yra aiškiai suformuluoti siekti tikslai</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Įstaigoje egzistuoja aiški kiekvieno darbuotojo vertinimo metodika</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Darbuotojai yra kompetentingi užsibrėžtiems tikslams įgyvendinti</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Įstaigos tikslai yra aukščiau už asmeninius interesus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Darbuotojai pasitiki vieni kitais ir dalinasi informacija, įspūdžiais, pastabomis</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Darbuotojai siekia pagerinti savo teikiamų paslaugų kokybė</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7. Darbuotojams suteikta ta, ko reikia tiksli pasiekti</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Įstaigoje vykdomi pokyčiai būna išsamiai paaškinti personalui</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Įstaigie egzistuoja geras mikroklimatas, skatinantis būti atviriems</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. Įstaigos vadovai sugeba realiai įvertinti sunkumus, kylančius dėl ekonominio ribotumo</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Įstaigos vadovai geba teisingai nustatyti veiklos prioritetus</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. Į naujų idėjų generavimą ir įgyvendinimą įtraukiamas visas darbuotojų kolektyvas</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. Įstaigoje labai vertinamas komandinis darbas</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14. Darbuotojai skatinami priklausomai nuo nuopelnų, o ne nuo darbo stažo</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. Įstaigoje egzistuoja tvirtos moralinės nuostatos</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16. Įstaigos darbuotojai priima pokyčius ir pakankamai lanksčiai keičia taisykles</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lentelės tęsinys kitame puslapyje
17. Įstaigos vadovai visada atsižvelgia į konstruktyvius pasiūlymus

18. Įstaigos vadovų elgesys yra laikomas aukščiausiu pavyzdžiu

19. Įstaiga profesionaliai reaguojà į konkurencinius ir verslo aplinkos iššūkius

20. Bandymai iniciuoti pokyčius įstaigoje dažniausiai yra slopinami

21. Nukrypimai nuo nustatytų įstaigos tikslų toleruojami jei jie suteikia svarios naudos

22. Visų darbuotojų vaidmenys ir atsakomybė yra aiškiai apibrėžtos ir nuolat primenamos

23. Įstaigoje vieni kitus dažniausiai vadina vardu

P.E.Spector pasitenkinimo darbu klausimynas

<table>
<thead>
<tr>
<th>Eil. nr.</th>
<th>Klausimas</th>
<th>Visiškai nesutinku</th>
<th>Vidutiniškai nesutinku</th>
<th>Šiek tiek nesutinku</th>
<th>Šiek tiek sutinku</th>
<th>Visiškai sutinku</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Aš jaučiu, kad už savo darbą gauzu deramą atlyginimą.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Mano darbe yra tikrai per mažai paaukštinimo galimybių.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Aš nesu patenkintas (-a) papildomomis privilegijomis, kurias gauzu darbe (pvz.: piedais, komandiruotpiinių mokėjimu ir kita papildoma materialine nauda, kurią darbovietė suteikia šalia gaunamo atlyginimo).</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>Kai aš gerai padarau darbą, už jį gauzu tokį pripažinimą, kokių ir turėčiau.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Daugybė mūsų taisyklių ir procedūrų trukdo darbą atlikti gerai.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>Aš mėgstu tuos žmones, su kuriais dirbu.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>Kartais aš jaučiu, kad mano darbas yra beprasmiškas\ bereikšmis.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>Man atrodo, kad šioje organizacijoje komunikacija (dalijimasis informacija) yra gera.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>Atlyginimas yra padidinamas per mažai ir retai.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>Tie, kurie darbą atlieka gerai, turi teisingas galimybes būti paaukštinti.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
13. Papildomos privilegijos (priedai ir kita papildoma materialinė nauda, kurią darbovietė suteikia šalia gaunamo atlyginimo), kurias mes gauname, yra tokios pat geros, kaip ir kitose organizacijose.


15. Biurokratizmas (bereikalingos, daug laiko atimančios procedūros) retai trukdo mano pastangoms gerai atlikti darba.


17. Man patinka daryti tai, ką darau savo darbe.

18. Šios organizacijos tikslai man yra neaiškūs.

19. Aš jaučiuosi neįvertintas (-a) savo organizacijos (darbdavių), kai pagalvoju apie savo atlyginimą.

20. Žmogės čia kopija karjeros laiptais taip pat greitai kaip ir kitose vietose.

21. Mano tiesioginis vadovas rodo per mažai susidomėjimo savo pavaldinių jausmai.

22. Papildomų materialinių išmokų paketas (to, ką darbovietė suteikia šalia gaunamo atlyginimo), kurį mes turime, yra teisingas.

23. Yra mažai apdovanojimų tiems, kurie čia dirba.

24. Darbe aš turiu per daug to, ką reikia padaryti.

25. Man patinka mano bendradarbiai.


27. Aš jaučiu pasididžiavimą savo darbu.

28. Aš jaučiuosi patenkintas (-a) savo algos pakėlimo galimybėmis.

29. Yra papildomų materialinių išmokų, kurių negauname, nors turėtume.

30. Aš mėgstu savo tiesioginį vadovą.

31. Mano darbe pernelgy daug kanceliarinio darbo (popierizmo).

Lentelės tęsinys kitame puslapyje
### Socialdemografiniai klausimai

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr.</th>
<th>Klausimas</th>
<th>Atsakymai</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>32.</td>
<td>Aš nemenau, kad mano pastangos yra atlyginamos taip, kaip turėtų būti.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33.</td>
<td>Aš esu patenkintas savo galimybėmis būti paaukštintu.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34.</td>
<td>Darbe yra per daug nereikšmingų ginčų ir nesutarimų.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35.</td>
<td>Mano darbas yra malonus.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36.</td>
<td>Darbo užduotys yra ne pakankamai paaškintos.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Lentelės tęsinys**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nr</th>
<th>Aš nemanau, kad mano pastangos yra atlyginamos taip, kaip turėtų būti.</th>
<th>Atsakymai</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>37.</td>
<td>Aš esu patenkintas savo galimybėmis būti paaukštintu.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>38.</td>
<td>Darbe yra per daug nereikšmingų ginčų ir nesutarimų.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40.</td>
<td>Darbo užduotys yra ne pakankamai paaškintos.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Socialdemografiniai klausimai**

1. Jūsų amžius: □ < 26 m. □ 26-45 m. □ 46-65 m. □ > 65 m.

2. Lytis: □ Moteris □ Vyra

3. Šeimyninė padėtis: □ Ištekėjusi/vedęs □ Netekėjusi/nevedęs □ Išsituokusi/išsituokęs □ Našlę/Našlys
   □ Gyvenu poroje su partneriu/e.

4. Išsilavinimas:
   □ Aukštasis universitetas
   □ Aukštasis neuniversitetas
   □ Spec. vidurinis

5. Jūsų darbo krūvis šioje įstaigoje:
   □ 1.0
   □ > 1.0
   □ < 1.0

6. Slaugytojo darbo stažas ____________ m.

7. Pareigos:
   □ Slaugytoja
   □ Vyresnioji slaugos administratorkę

8. Kokioje pamainoje dirbate:
   □ Dieninėje
   □ Popietinėje
   □ Naktinėje
   □ Para
PRIEDAS NR. 2

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS
BIOETIKOS CENTRAS
Kodas 30236989, A. Mickevičiaus g. 9, LT-44307 Kaunas, tel.: (8 37) 32-72-33, vien. tel.:1423, www.lsmuni.lt, el:p: aukštesnė-pedra@lsmuni.lt

Medicinos akademijos (MA) 2013-05-15 Nr. BEZ-M53(M)-375
Studijų programa – KLINIKINĖ SLAUGA
I k. magistr. Redai Abraitytėi

DĖL PRITARIMO TYRIMUI

LSMU Bioetikos centras, įvertinęs MA studijų programos – KLINIKINĖ SLAUGA

Bioetikos centro vadovo pavaduotojas

[Signature] doc. E. Peičius
PRIEDAS 3

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. I gr.

Kauno slaugos ligoninės
Direktorė

PRAŠYMAS

DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

(Data)
Kaunas


Darbo mokslinis vadovas

Doc.dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrejas

Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 4

REDA ABRAITYTE
Slaugos fakultetas 1 k. 1 gr.

VSL Kauno Panemunės slaugos
ir palaikomojo gydymo ligoninės
Direktorei Stasislavui Jancevičiui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

2013-07-14
(data)
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrinėtą magistro darbui temą „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacijos kultūros sąsajų vertinimas“, VSL Kauno Panemunės slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninėje. Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacijos kultūros sąsajas.

Tyrimas bus grindžiamas ankstesne anketa. Tiriamųjų konfidencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardu, pavardžių, adresų nebus klausiamu. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslo vadovas

Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrejas

Reda Aobraitytė
PRIEDAS NR. 5

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VŠĮ Respublikinės Kauno ligoninės filialo,
Garliavos ligoninės
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

\[ \text{Data} \]
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąjų vertinimą“, VŠĮ Respublikinės Kauno ligoninės filialo, Garliavos ligoninės palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuse.

Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąjų.

Tyrimas bus grindžiamas slaugų anketa ir apklausa.

Tiriamųjų konfidencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anonimine, tiriamųjų vardų, pavardžių, adresų nebus klausiana. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas  
(Parašas)
Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas  
(Parašas)
Reda Abraitytė

______________________________
Lyginus, leidžia Reda Abruityte atlikti mokymą


2015-02-14
PRIEDAS NR. 6

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės, 
Direktorui

DITRITAS KACIURIN

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

$2C_{i,j} \leq 2.4$

Data
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinės kultūros sąsajų vertinimas“, VšĮ Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninės, palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuje.

Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinės kultūros sąsajas.

Tyrimas bus grindžiamas slaugytojų ankstine apklausa.

Tiriamųjų konfidiencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardų, pavardžių, adresų nebus klausiana. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas

(Parašas)

Doc. Dr. Aurelija Bliževičienė

Tyrėjas

(Parašas)

Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 7

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas 1 k. 1 gr.

...;

Daugį Palaikomojo gydymo ir slaugos ligoninės,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbui ir organizacinių kultūros sąsajų vertinimas“. VŠĮ Daugų Palaikomojo gydymo ir slaugos ligoninėje, palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuje.

Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbui ir organizacinių kultūros sąsajas.

Tyrimas bus grindžiamas slaugytojų anketine apklausą.

Tiriamųjų konfidencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardų, pavardžių, adresų nebus klausima. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas

Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrejas

Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 8

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. I gr.

VŠĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąjų vertinimas“. VŠĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centre, palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuje.

Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąjų.

Tyrimas bus grindžiamas slaugytojų anketine apklausa.

Tiriamųjų konfidencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardų, pavardžių, adresų nebus klausiana. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas (Parašas)
Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas (Parašas)
Reda Abrainytė
PRIEDAS NR. 9

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VšĮ Veiverių pirminės sveikatos priežiūros centro,
Direktoriu;

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kaunas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių
slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacinės kultūros sąsajų vertinimas“. VšĮ Veiverių pirminės
sveikatos priežiūros centro, palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuje. Tyrimo tikslas – įvertinti
slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbų ir organizacinės kultūros
sąsajas. Tyrimas bus grindžiamas slaugytojų anketa ir apklausos. Tiriamųjų konfidencialumas bus
užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardų, pavardžių, adresų nebus klausiantys. Tyrimo
rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas
(Parašas)

Doc. Dr. Aurelijus Blaževičienė

Tyrėjas
(Parašas)

Reda Abručytė

2023-07-19

Kur. gydyma
Ling
Kazlų rūda
PRIEDAS NR. 10

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VŠĮ Vilkaviškio ligoninės,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kaunas


Darbo mokslinis vadovas (Parašas) Doc.Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas (Parašas) Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 11

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VšĮ Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centro,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

\[ \text{Data} \\
\text{Kounas} \]

Prašau leidimo atlikti tyrinamą magistro darbui tema „Slaugas ir palaiškomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacijos kultūros sąsają vertinimas“. VšĮ Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centras, palaiškomojo gydymo ir slaugos skyrius.

Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaiškomojo gydymo skyrių slaugytojų pasitenkinimo darbu ir organizacijos kultūros sąsajas.

Tyrimas bus grindžiamas slaugų rankų ankėtinės apklausos.

Tiriamųjų konfidencialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamųjų vardų, pavaržių, adresų nebus klausiamu. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas

(Parašas)

Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas

(Parašas)

Reda Abruitytė

Vieškoji įstaiga

Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centro

\[ \text{Laikiui atleisti} \\
\text{tyrimą} \]

\[ \text{Ei 13 04 19} \]
PRIEDAS NR. 12

REDAabraitytė
Slaugos fakultetas I k. I gr.

VšĮ Ukmergės ligoninės,
Direktorui

2013.03.25

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data

Kaunas


Darbo mokslinis vadovas (Prašas)

Tyrejas (Prašas)

Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 13

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas 1 k. 1 gr.

VŠĮ Druskininkų pirminės sveikatos priežiūros centro,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

.............
Data
Kaunas


Darbo mokslinis vadovas (Parasas)
Doc.Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas (Parasas)
Reada Abrisaitė

Direktorė
Vida Kašėtienė
80130412
PRIEDAS NR. 14

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. I gr.

VšĮ Kėdainių ligoninės
Direktoriumi

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kaunas


Darbo mokslinis vadovas

(Tarpiame)

Doc. Dr. Aurelijus Blaževičienė

Tyrėjas

(Tarpiame)

Reda Abruitytė
Priedas Nr. 15

Reda Abraitytė
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VšĮ Bukonių pirminės sveikatos priežiūros centro,
Direktorius

Prašymas
Dėl planuojamo tyrimo leidimo

Data
Kaunas


Darbo mokslinis vadovas

(Tyro metai)

Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrejas

(Tyro metai)

Reda Abraitytė
PRIEDAS NR. 16

REDA ABRAITYTĖ
Slaugos fakultetas I k. 1 gr.

VŠĮ Kazlų Rūdos ligoninės,
Direktorui

PRAŠYMAS
DĖL PLANUOJAMO TYRIMO LEIDIMO

Data
Kuonas

Prašau leidimo atlikti tyrimą magistro darbui tema „Slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytų pasitenkinimo darbu ir organizacinių kultūros sąsajų vertinimas“. VŠĮ Kazlų Rūdos ligoninės, palaikomojo gydymo ir slaugos skyriuje. Tyrimo tikslas – įvertinti slaugos ir palaikomojo gydymo skyrių slaugytų pasitenkinimo darbą ir organizacinių kultūros sąsajas. Tyrimas bus grindžiamas slaugytų anketine apklausa. Tiriama konfidenčialumas bus užtikrintas, nes anketa yra anoniminė, tiriamaui vardu, pavardžių, adreso nebus klausiana. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik apibendrinti.

Darbo mokslinis vadovas (Parašas) Doc. Dr. Aurelija Blaževičienė

Tyrėjas (Parašas) Reda Abraitytė
Laba diena,


Sėkmės darbe,

Justina Vonžodienė

_____________________________________________________________________________________

International coordinator
International Relations and Study Centre
Lithuanian University of Health Sciences
A. Mickevicius str. 9,
LT-44307 Kaunas
LITHUANIA
Tel.: +37037395801
Fax: +370372207233; +37037327299
E-mail: justina.vonzodiene@lsmuni.lt
http://trc.lsmuni.lt