

SLAUGYTOJŲ POŽIŪRIO Į DARBĄ SAŠAJOS SU PASITENKINIMU DARBU IR PROFESINIO PERDEGIMO SINDROMU

Vitalija Gerikienė

Šiaulių valstybinė kolegija
Lietuva

Anotacija

Tyrimo tikslas – išanalizuoti slaugytojų požiūrio į darbą sąsajas su pasitenkinimu darbu ir profesiniu perdegimu. Taikytas kiekybinis tyrimas, naudojant uždaro tipo klausimyną. Atlikta vienmatė duomenų analizė su SPSS 17 versijos programa. Nustatytos statistiškai reikšmingos ($p < 0,05$) tiriamų slaugytojų požiūrio į savo darbą ir pasitenkinimo darbu bei profesinio perdegimo sindromo komponentų sąsajos.

Reikšminiai žodžiai: *slaugytojas, požiūris į darbą, pasitenkinimas darbu, profesinio perdegimo sindromas.*

Įvadas

Slaugos aktualumas tendencingai spartėjančio šiandienos sergamumo ir ligotumo bei senėjančioje šiuolaikinėje visuomenėje neabejotinas. Didėjant slaugos paslaugų poreikiui, lygiagrečiai turi tobulėti slaugos mokslo kryptis, ieškanti būdų slaugos paslaugų kokybei tobulinti. Sveikatos priežiūros reformos ir aukštojo mokslo iššūkiai numato slaugai naujojo sveikatos profesionalizmo svarbą, aukštą profesinę kompetenciją, įgalinančią profesinį slaugytojo savarankiškumą, atsakomybę ir profesinę savivertę, kokybiškas slaugos paslaugas, sąlygojančias sveikatos priežiūros paslaugų kokybę. Tai rodo, kad šiandienos slaugytojas ne medicinos sesuo, kuri buvo rengiama slaugyti sergantįjį, vykdyti gydytojo nurodymus, bet specialistas, įgijęs psichologinių, socialinių, pedagoginių, vadybos ir kt. žinių bei įgūdžių, ir tampa lygiaverčiu gydytoju partneriu. Slaugytojo profesinė elgsena neatsiejama nuo sveikatos priežiūros organizacijos sistemos veiklos kokybės, nuo teigiamos būsenos profesinėje veikloje.

Slaugos paslaugų kokybė, kaip teigia Žiliukas su bendraautoriais (2013a), priklauso ne tik nuo teisinių ar organizacinių normų, kokybės vertinimo funkcijų atlikimo, bet ir nuo pačių slaugytojų požiūrio į savo veiklą ir jos pažangą, nuo geros patirties pritaikymo, profesinių gebėjimų tobulinimo bei nuo tinkamo slaugytojų darbo organizavimo, jų mokymo. Vienas iš sveikatos priežiūros paslaugų kokybės rodiklių – slaugytojų pasitenkinimas darbu, sąlygojantis teigiamą požiūrį į savo darbą, kurio grįžtamasis ryšys gali didinti slaugytojo pasitenkinimą darbu (Gerikienė, 2011). Pasitenkinimas darbu yra raktas sveikatos priežiūros problemoms spręsti (Doef, Mbazzi, Verhoeven, 2012), atsižvelgiant į slaugytojų pasitenkinimo darbu reikšmingas sąsajas su jų profesinio perdegimo raiška, jų požiūriu į savo profesiją, profesinių pareigų užtikrinimo kokybę. Pasitenkinimo darbu pasekmės leidžia į pasitenkinimą darbu pažvelgti kaip į nenutrūkstamą procesą žmogiškųjų išteklių valdyme. Svarbu išvelgti tiek slaugytojų pasitenkinimą veikiančius veiksnius, tiek slaugytojų pasitenkinimo darbu poveikį jų profesinei veiklai, teigiamam požiūriui į savo darbą, darbo kokybei ir pasitenkinimui savo gyvenimu (Gerikienė, 2011).

Aukštas slaugytojų profesinis perdegimas – problema (Burke ir kt., 2012; Canadas-De la Fuente ir kt., 2015), kuri sveikatos priežiūroje buvo, yra ir bus aktuali, užtikrinant sveikatos priežiūros paslaugų kokybę. Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigos ieškojo ir tebeieško būdų, kaip išlikti siaurėjančioje medicinos paslaugų teikėjų rinkoje, esant nelygiavertėms konkurencinėms sąlygoms. Visi sveikatos paslaugų teikėjai suinteresuoti gerinti teikiamų paslaugų kokybę, užtikrinti pacientų saugą, gerinti įstaigos įvaizdį, numatyti veiklos procesų tobulinimo galimybes bei išlaikyti nuoseklų požiūrį, naudojant visuotinai pripažintus ir priimtinius kokybės užtikrinimo standartus (Žiliukas ir kt., 2013b). Holistika besiremianti slaugytojo veikla privalo pasirūpinti sveiku ar sergančiu asmeniu tiek fiziniu, tiek dvasiniu, tiek socialiniu aspektu. Plačios slaugytojo profesinės kompetencijos ir didėjantys reikalavimai slaugytojui dažnai sukelia stresą, nepasitenkinimą darbu ir profesinio perdegimo raišką. Slaugytojas išgyvena šį ilgai trunkantį psichologinį sindromą, pasireiškiantį nuolatine įtampa, nuovargiu, entuziazmo darbui praradimu (Maslach, 2001), turintį poveikį ne tik slaugytojų sveikatai, gyvenimo kokybei, bet slaugos kokybei, pacientų sveikatai (Fradelos ir kt., 2014). Taigi ir slaugytojų darbo atlikimas tiesiogiai siejasi su profesiniu perdegimu (Gandi et al., 2011).

Sveikatos priežiūros žmogiškųjų išteklių vadybos sričiai būtina atkreipti dėmesį į socialinės paramos svarbą užtikrinant slaugytojų psichologinę sveikatą (Fradelos ir kt., 2014). Kaip teigia Mrayyan (2008), organizacinė parama personalui lemia pasitenkinimą darbu, kuris savo ruožtu skatina siekti didesnės veiklos kokybės. Ieškant sprendimų svarbios pacientų bei medikų apklausos, kurių metu išaiškėja aktualiausias problemos, gerinant sveikatos priežiūros

kokybę (Žiliukas ir kt., 2013b), išryškėja slaugytojų veiklos problemos, kurioms būtina ieškoti sprendimų.

Tyrimo objektas – slaugytojų požiūrio į darbą sąsajos su pasitenkinimu darbu ir profesiniu perdegimu. **Tyrimo tikslas** – išanalizuoti slaugytojų požiūrio į darbą sąsajas su pasitenkinimu darbu ir profesiniu perdegimu.

Tyrimo metodai. Taikyta kiekybinio tyrimo kryptis, naudojant anoniminę anketinę apklausą. Naudotas uždaro tipo klausimynas. Šiame straipsnyje analizuojami klausimyno trys klausimų blokai: *požiūrio į savo darbą* (pastangos darbui, darbo dienos prasmė, profesijos pasirinkimo pakartojimas, didžiavimasis įstaiga, kurioje dirbama), *bendro pasitenkinimo darbu ir profesinio perdegimo komponentų* (emocinio išsekimo, depersonalizacijos, asmeninių pasiekimų) *vertinimas*. Klausimynas sudarytas remiantis Gerikienės (2007) išskirtais slaugytojų požiūrio į profesiją veiksniais ir Maslach, Jackson, Leiter (1996) profesinio pasitenkinimo klausimynu (MBI-HSS). Profesinio perdegimo komponentai skirstyti į 3 lygius pagal Siu, Yuen, Cheung (2012, cit. Maslach, Jackson, Leiter, 1996). Emocinis išsekimas skirstytas į lygius: žemas (0–18 balų), vidutinis (19–26 balai), aukštas (27–54 balai). Depersonalizacijos lygiai: žemas (0–5 balai), vidutinis (6–9 balai), aukštas (10–30 balų). Asmeninių pasiekimų lygiai: žemas (0–33 balai), vidutinis (34–39 balai), aukštas (40–48 balai). Vertinant bendrą pasitenkinimą darbu išskirtos 3 tiriamųjų grupės: patenkinti, abejojantys ir nepatenkinti savo darbu.

Anketos skalių vidinio patikimumo laipsnis vertintas Cronbach alfa koeficientu. Požiūrio į savo darbą veiksmų vertinimo skalės Cronbach alfa koeficientas pakankamas (0,65). Emocinio išsekimo vertinimo skalės – aukštas (0,88), depersonalizacijos vertinimo skalės – pakankamas (0,66), asmeninių profesinių pasiekimų vertinimo skalės – aukštas (0,91).

Statistinė duomenų analizė atlikta, naudojant duomenų kaupimo ir analizės SPSS programos 17 versijos programinį paketą. Atlikta vienmatė duomenų analizė. Požymių statistinis ryšys vertintas susietų lentelių metodu. Remiantis lentelės duomenimis, apskaičiuota chi kvadrato (χ^2) reikšmė, jo laisvės laipsnių skaičius (lls) bei statistinis reikšmingumas (p). Požymių ryšiai laikyti statistiškai reikšmingais, kai $p \leq 0,05$.

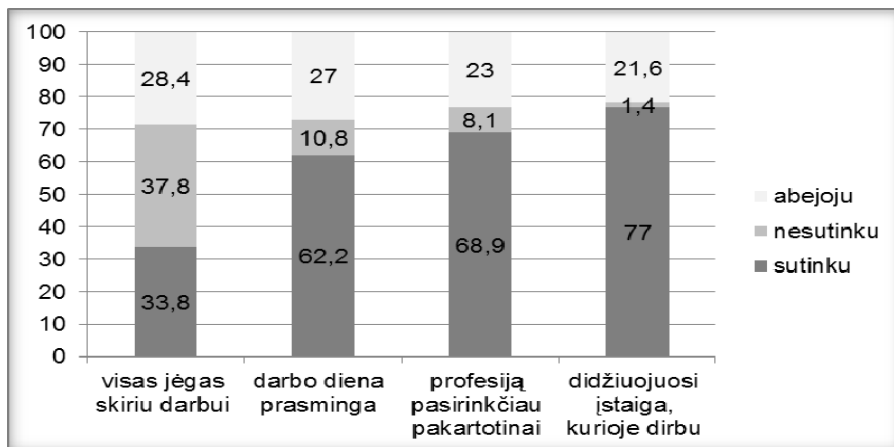
Tyrimo imtis. Tyrimas atliktas 2013 m. spalio–lapkričio mėn. VšĮ Respublikinėje Šiaulių ligoninėje. Tiriamieji – šios ligoninės terapijos profilio bendrosios praktikos slaugytojai. Taikyta tikslinė tiriamųjų atranka. Anketas užpildė 74 slaugytojos iš 92 dirbančiųjų. Atsako dažnis 80,4 proc. Visi tyrime dalyvavę slaugytojai – moterys.

Sudarant tyrimo imtį ir vykdant tyrimą, buvo laikomasi geranoriškumo, savanoriškumo, informuotumo, konfidencialumo etikos principų.

Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Slaugytojų veikla yra formuojama komplekso daugialypių organizacijos veiksmų ir stresorių (Queiros ir kt., 2013), kurie gali nulemti teigiamas ar neigiamas nuostatas į darbą (Greenberg, Baron, 2000). Kim, Lim (2015) pabrėžia asmens požiūrio atspindžius slaugytojų pasitenkinime darbu ir įsipareigojime organizacijai.

Žvelgiant į tyrimo rezultatus, matome respondentų požiūrį į savo darbą pagal kiekvieną vertinamą veiksnių (1 pav.). 77 proc. (n = 57) respondentų didžiuojasi ir tik 1,4 proc. (n = 1) respondentų nesididžiuoja įstaiga, kurioje jie dirba. 68,9 proc. (n = 51) respondentų slaugytojo profesiją pasirinktų vėl, jei tektų rinktis profesiją iš naujo. 62,2 proc. (n = 46) respondentų darbo diena įdomi ir prasminga. Respondentų nuomonė apie pastangas darbui išsiskyrė beveik į tris trečdalius, nors didesnė dalis respondentų 37,8 proc. (n = 28) teigė, kad neskiria visų savo jėgų darbui, kai 33,8 proc. (n = 25) teigė priešingai ir 28,4 proc. (n = 21) šiuo klausimu abejojo.



1 pav. Respondentų požiūrio į savo profesiją raiška (proc.)

Slaugytojams būdingas aukštas nepasitenkinimas darbu daugelyje šalių (Burke ir kt., 2012; Canadas-De la Fuente ir kt., 2015). Slaugytojų pasitenkinimas darbu neatsiejamas nuo slaugytojo požiūrio, teigiamų jausmų, lūkesčių, susijusių su jo darbu bei pasitenkinimu įvairiais profesiniais veiksniais. Pasitenkinimas darbu lemia slaugytojų teigiamą požiūrį į darbą, didina jų darbo motyvaciją ir saugo nuo profesinio perdegimo sindromo (Riahi, 2011).

Vertinant respondentų bendrą pasitenkinimą darbu, išryškėjo, kad dauguma (62,2 proc., n = 46) tyrime dalyvavusių slaugytojų yra patenkinti savo darbu, 9,5 proc. (n = 7) – nepatenkinti, o 28,4 proc. (n = 21) abejojo dėl savo pasitenkinimo darbu.

Tyrimas atskleidė respondentų požiūrio į savo profesiją vertinamų veiksmų sąsajas su respondentų bendru pasitenkinimu darbu. 1 lentelėje matome, kad didesnė dalis patenkintų savo darbu slaugytojų (45,7 proc.; n = 21) nei nepatenkintų darbu (14,3 proc.; n = 1) ir abejojančių šiuo klausimu (14,3 proc.; n = 3), ar visas savo jėgas skiria darbu. Ir atvirkščiai – didesnė dalis nepatenkintų savo darbu (57,1 proc.; n = 4) nei darbu patenkintų (23,9 proc.; n = 11) neskiria visų jėgų savo darbu (p < 0,05).

Taip pat 1 lentelėje pateikti tyrimo duomenys rodo, kad respondentų pasitenkinimas darbu statistiškai reikšmingai (p < 0,05) siejasi su pasididžiuoju įstaiga, kurioje dirba respondentai. Daugiau tyrime dalyvavusių patenkintų savo darbu slaugytojų (91,3 proc.; n = 42) didžiuojasi įstaiga, kurioje dirba, palyginti su nepatenkintomis savo darbu slaugytojomis (42,9 proc.; n = 3).

1 lentelė

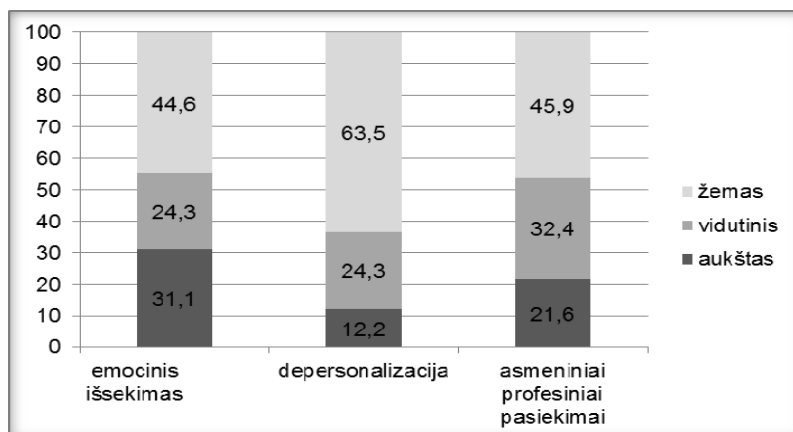
Respondentų pasitenkinimo darbu sąsajos su požiūriu į darbą

Pasitenkinimas darbu	Visas jėgas skiriu darbu						Didžiuojuosi įstaiga, kurioje dirbu					
	sutinku		nesutinku		abejoju		sutinku		nesutinku		abejoju	
	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n
patenkintas	45,7	21	23,9	11	30,4	14	91,3	42	-	-	8,7	4
nepatenkintas	14,3	1	57,1	4	28,6	2	42,9	3	-	-	57,1	4
abejoju	14,3	3	61,9	13	23,8	5	57,1	12	4,8	1	38,1	8
statistinis reikšmingumas	$\chi = 11,55; IIs = 4; p = 0,021$						$\chi = 16,16; IIs = 4; p = 0,003$					

Kiti šiame straipsnyje vertinti požiūrio į savo darbą veiksniai: darbo diena įdomi ir prasminga ($\chi = 4,36; IIs = 4; p = 0,358$) bei slaugytojos profesijos pasirinkimo pakartojimas ($\chi = 5,96; IIs = 4; p = 0,202$) reikšmingų ryšių su respondentų pasitenkinimu darbu neturėjo (p > 0,05).

Maslach, Schaufeli, Leiter (2001) išskiria 3 profesinio perdegimo komponentus: 1) emocinis išsekimas; 2) depersonalizacija; 3) asmeninių profesinių pasiekimų sumažėjimas. Emocinis išsekimas yra svarbiausia profesinio perdegimo dalis, nes jis labiausiai atspindi šį sindromą, pasireiškiantį emocijų atbukimu, abejingumu. Depersonalizacija pasireiškia per santykių su bendradarbiais ar klientais sutrikimą, kai jie nevertinami, į juos žiūrima ciniškai, skeptiškai, neigiamai. Asmeninių profesinių pasiekimų sumažėjimas pasireiškia manymu, jog neturima pakankamai sugebėjimų atlikti įvairias užduotis, susijusias su darbu, ir savęs, kaip darbuotojo, nuvertinimu.

Vertinant visų trijų profesinio perdegimo komponentų raišką tarp tyrime dalyvavusių slaugytojų nustatyta (2 pav.), kad daugiausia tiriamųjų buvo žemo emocinio išsekimo lygio (44,6 proc.; n = 33), žemos depersonalizacijos (63,5 proc.; n = 47) ir žemų asmeninių profesinių pasiekimų (45,9 proc.; n = 34).



2 pav. Respondentų profesinio perdegimo komponentų raiška (proc.)

Tyrimas atskleidė tyrime dalyvavusių slaugytojų požiūrio į savo darbą sąsajas su profesinio perdegimo komponentais. Respondentų savo darbo dienos prasmės samprata reikšmingai ($p < 0,05$) siejosi su emociniu išsekimu (žr. 2 lentelę). Daugiau slaugytojų su žemu emociniu išsekimu (78,8 proc.; $n = 26$) vertino savo kasdieninę veiklą prasmingai nei su aukštu emociniu išsekimu (39,1 proc.; $n = 9$). Taip pat nustatyti reikšmingi ryšiai ($p < 0,05$) vertinant respondentų emocinį išsekimą ir nuomonę dėl pakartotinio profesijos pasirinkimo (žr. 2 lentelę), nes daugiau slaugytojų su žemu emociniu išsekimu (84,8 proc., $n = 28$) nei su aukštu emociniu išsekimu (39,1 proc.; $n = 9$) teigė pasirinksiantys, jei būtų galimybė, slaugytojo profesiją pakartotinai.

2 lentelė

Respondentų požiūrio į darbą sąsajos su emociniu išsekimu

Emocinis išsekimas	Darbo diena prasminga						Profesiją pasirinkčiau pakartotinai					
	sutinku		nesutinku		abejoju		sutinku		nesutinku		abejoju	
	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n	proc.	n
žemas	78,8	26	3,0	1	18,2	6	84,8	28	-	-	15,2	5
vidutinis	61,1	11	11,1	2	27,8	5	77,8	14	-	-	22,2	4
aukštas	39,1	9	21,8	5	39,1	9	39,1	9	26,1	6	34,8	8
statistinis reikšmingumas	$X = 10,03; IIs = 4; p = 0,040$						$X = 19,97; IIs = 4; p = 0,001$					

Emocinis išsekimas ir pastangos darbui ($\chi = 2,28; IIs = 4; p = 0,685$) bei pasididžiavimas įstaiga, kurioje dirba respondentai ($\chi = 8,19; IIs = 4; p = 0,085$), statistiškai reikšmingo ryšio neturėjo ($p > 0,05$).

Vertinant tyrime dalyvavusių slaugytojų požiūrio į savo darbą tiriamus veiksnius su kitu profesinio perdegimo komponentu – depersonalizacija, nustatytos reikšmingos sąsajos tik su respondentų pastangų skyrimu darbui (žr. 3 lentelę). Tyrimo duomenys atskleidė, kad tyrime dalyvavę aukštos depersonalizacijos slaugytojai (44,4 proc.; $n = 4$) skiria didesnes pastangas darbui nei žemos depersonalizacijos slaugytojai (27,7 proc.; $n = 13$).

3 lentelė

Respondentų požiūrio į darbą sąsajos su depersonalizacija

Depersonalizacija ($\chi = 10,36; IIs = 4; p = 0,035$)	Visas jėgas skiriu darbui					
	sutinku		nesutinku		abejoju	
	proc.	n	proc.	n	proc.	n
žema	27,7	13	44,6	21	27,7	13
vidutinė	44,4	8	11,2	2	44,4	8
aukšta	44,4	4	55,6	5	-	-

Nenustatyti reikšmingi ryšiai ($p > 0,05$) tarp depersonalizacijos ir respondentų nuomonės apie savo kasdieninio darbo prasmę ($\chi = 3,88; IIs = 4; p = 0,423$), pakartotinį profesijos pasirinkimą ($\chi = 8,76; IIs = 4; p = 0,067$), pasididžiavimą įstaiga, kurioje dirba respondentai ($\chi = 4,03; IIs = 4; p = 0,402$).

Respondentų asmeniniai profesiniai pasiekimai reikšmingai siejosi su visais šiame straipsnyje vertinamais požiūrio į savo profesiją veiksniais (žr. 4 lentelę). Nustatyti reikšmingi ($p < 0,05$) aukštų asmeninių profesinių pasiekimų ryšiai su didesnėmis pastangomis darbe, prasminga kasdienine veikla, pasididžiavimu įstaiga, kurioje dirba respondentai, ir su pakartotiniu profesijos pasirinkimu.

4 lentelė

Respondentų požiūrio į darbą sąsajos su asmeniniais profesiniais pasiekimais

Požiūris į darbą		Asmeniniai profesiniai pasiekimai					
		aukšti		vidutiniai		žemi	
		proc.	n	proc.	n	proc.	n
Visas jėgas skiriu darbui ($\chi = 11,93; IIs = 4; p = 0,018$)	sutinku	32,0	8	44,0	11	24	6
	nesutinku	21,4	6	14,3	4	64,3	18
	abejoju	9,5	2	42,9	9	47,6	10
Darbo diena prasminga ($\chi = 16,31; IIs = 4; p = 0,003$)	sutinku	28,3	13	43,5	20	28,3	13
	nesutinku	-	-	12,5	1	87,5	7
	abejoju	15,0	3	15,0	3	70,0	17
Profesiją pasirinkčiau pakartotinai ($\chi = 12,12; IIs = 4; p = 0,016$)	sutinku	21,6	11	43,1	22	35,3	18
	nesutinku	-	-	16,7	1	83,3	5
	abejoju	29,4	5	5,9	1	64,7	11
Didžiuojuosi įstaiga, kurioje dirbu ($\chi = 16,35; IIs = 4; p = 0,003$)	sutinku	28,1	16	38,6	22	33,3	19
	nesutinku	-	-	-	-	100	1
	abejoju	-	-	12,5	2	87,5	14

Didesnei daliai respondentų, neskiriančių visų jėgų darbui (64,3 proc.; n = 18), palyginti su respondentais, skiriančiais visas jėgas darbui (24 proc.; n = 6), būdingas žemas asmeninių profesinių pasiekimų lygis. Didesnei daliai respondentų, kuriems darbo diena įdomi ir prasminga (28,3 proc.; n = 13), palyginti su respondentais, nematančiais savo kasdieninėje veikloje prasmės (15 proc.; n = 3), būdingas aukštas asmeninių profesinių pasiekimų lygis. Nustatyta, kad žemas asmeninių profesinių pasiekimų lygis būdingas respondentams (83,3 proc.; n = 5), kurie nesirinktų slaugos profesijos, jei būtų galimybė rinktis pakartotinai, nei tų (35,3 proc.; n = 18), kurie pasirinktų slaugytojo profesiją vėl. Didesnė dalis (87,5 proc.; n = 14) abejojančių savo pasididžiavimu įstaiga, kurioje jie dirba, nei tų, kurie ja didžiuojasi (33,3 proc.; n = 19), yra žemo asmeninių profesinių pasiekimų lygio (žr. 4 lentelę).

Tyrimo rezultatai atspindi kitų mokslininkų darbuose. Kaip teigia Aiken su bendraautorais (2002) ir Armstrong-Stassen su bendraautorais (2001), kad didesnė slaugytojų perdegimo sindromo rizika, blogėjantis požiūris į darbą ir prastesnis ligoninės teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų kokybės vertinimas, žemesnis pasitenkinimas darbu susijęs su žema socialine parama darbe. Jiems pritaria Burke su bendraautorais (2012), kad socialinės paramos stoka susijusi su slaugytojų profesiniu perdegimu ir neigiama slaugytojų gerove. Todėl svarbu numatyti profesinio perdegimo sindromo prevenciją, nes slaugos darbuotojų patiriamo ilgalaikio streso pasekmės daro gan didelę įtaką jų fizinei ir psichologinei būklei bei jų veiklos veiksmingumui (Vimantaitė, Šeškevičius, 2006). Profesinio perdegimo pasekmės gali pasireikšti įvairiai: žmogus jaučia emocinį išsekimą, tampa labiau linkęs prižiūrėti ir kontroliuoti, o ne padėti, linkęs ieškoti savo nesėkmių kaltininkų, bendravimas su pacientais, klientais, bendradarbiais tampa stereotipiškesnis, sumažėja humaniškumas, pozityvumas santykiuose su jais (Gerasimčik-Pulko, 2011).

Taigi šiuolaikinei slaugai metami iššūkiai, atsižvelgiant į slaugytojo profesijos sudėtingumą ir psichologinių veiksnių poveikį slaugytojams (Hussain ir kt., 2012). Svarbu ieškoti priežasčių, tyrinėti ir analizuoti, kad kiekvieno atlikto tyrimo rezultatai būtų panaudojami, kuriant ir įgyvendinant ligoninės slaugytojų profesinio perdegimo prevencijos programas (Queiros ir kt., 2013), taikant diskusijas apie slaugytojų veiklos rizikos faktorius, psichoedukacines intervencijas bei praktinius slaugytojų atsipalaidavimo būdus (Kravits ir kt., 2010).

Išvados

1. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių slaugytojų didžiuojasi įstaiga, kurioje jie dirba, slaugytojo profesiją pasirinktų vėl, jei tektų rinktis profesiją iš naujo. Daugumai respondentų darbo diena įdomi ir prasminga, daugiau nei trečdalis – neskiria visų savo jėgų darbui. Dauguma tyrime dalyvavusių slaugytojų patenkinti savo darbu, yra žemos depersonalizacijos, žemų asmeninių profesinių pasiekimų, jiems būdingas žemas emocinio išsekimo lygis.

2. Respondentų pastangų skyrimas darbui reikšmingai siejosi su jų pasitenkinimu darbu, aukštais asmeniniais profesiniais pasiekimais, aukšta depersonalizacija ($p < 0,05$). Respondentų pasididžiavimas įstaiga, kurioje jie dirba, siejosi su aukštais asmeniniais laimėjimais ir jų pasitenkinimu darbu ($p < 0,05$). Respondentų su aukštais asmeniniais profesiniais pasiekimais ir žemu emociniu išsekimu ($p < 0,05$) nuomone, kiekviena darbo diena yra prasminga. Teigiamas požiūris į profesiją, nurodant, kad slaugytojo profesiją pasirinktų vėl, jei būtų galimybė rinktis, siejosi su žemu emociniu išsekimu ir aukštais asmeniniais profesiniais pasiekimais ($p < 0,05$).

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES ATTITUDE TOWARD WORK AND WORK SATISFACTION AND BURNOUT SYNDROME

The aim of the research is to analyse the correlations of nurses attitude toward work with the burnout syndrome and work satisfaction. The research method was a survey based on a closed type questionnaire. Having performed the one-dimensional data analysis by using the 17 version SPSS programme. The research results show the correlations ($p < 0.05$) of nurses attitude toward work with the burnout components and work satisfaction.

Key words: nurse, attitude toward work, work satisfaction, burnout.

Literatūra

1. Aiken L. H., Clarke S. P., Sloane D. M. (2002). *Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings*. International Journal of Quality in Health Care, 14 (1), 5–13.
2. Armstrong-Stassen M., Mantler J., Horsburgh M. C. (2001). *The impact of hospital amalgamation on the job attitudes of nurses*. Canadian Journal of Administrative Sciences, 18 (3), 149–162.
3. Burke R. J., Moodie S., Dolan S. L., Fiksenbaum L. (2012). *Job Demands, Social Support, Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among Nurses in Spain*. ESADE

- Business School Research Paper, 233. Available at SSRN: <<http://ssrn.com/abstract=2117051>> or <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2117051>>.
4. Canadas-De la Fuente G. A., Vargas C., Luis S. C., Garcia I., Canadas G. R., De la Fuente E. (2015). *Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession*. International Journal of Nursing Studies, 52 (1), 240–249.
 5. Doef M., Mbazzi F. B., Verhoeven Ch. (2012). *Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses*. Journal of Clinical Nursing, 21, (11–12), 1763–1775.
 6. Fradelos E., Mpelegrinos S., Mparo Ch., Vassilopoulou Ch., Argyrou P., Tsironi M., Zyga S., Theofilou P. (2014). *Burnout syndrome impacts on quality of life in nursing professionals: The contribution of perceived social support*. Prog Health Sci, 4 (1), 102–109.
 7. Gandi J. C., Wai P. S., Karick H., Dagona Z. K. (2011). *The role of stress and level of burnout in job performance among nurses*. Mental Health Family in Medicine, 8 (3), 181–194.
 8. Gerasimčik-Pulko V. (2011). *Šiuolaikinės visuomenės problema – „perdegimo“ sindromas*. Slauga: mokslas ir praktika, 1, 4–7.
 9. Gerikienė V. (2007). *Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu pirminės sveikatos priežiūros reformos kontekste* (Daktaro disertacija, Kauno medicinos universitetas).
 10. Gerikienė V. (2011). *Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu profesinę veiklą veikiančių veiksmų kontekste*. Medicinos teorija ir praktika, 17 (2), 175–180.
 11. Greenberg J., Baron A. (2000). *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
 12. Hussain A., Rivers A., Glover S. A., Fottler M. D. (2012). *Strategies for dealing with future shortages in the nursing workforce: a review*. Health Services Management Research, 25 (1), 41–47.
 13. Kim G. O., Lim Y. J. (2015). *Effects of Individual-organization Personality Agreement using Five-factor Model on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment*. J Korean Acad Nurs Adm, 21 (2), 164–173.
 14. Kravits K., McAllister-Black R., Grant M., Kirk C. (2010). *Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention for stress reduction and the prevention of burnout*. Applied Nursing Research, 23, 130–138.
 15. Maslach C. (2001). *What have we learned about burnout and health?* Psychology and Health, 16 (5), 607–611.
 16. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: CPP Inc.
 17. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.
 18. Mrayyan A. T. (2008). *Predictors of hospitals' organizational climates and nurses' intent to stay in Jordanian hospitals*. Journal of Research in Nursing, 13 (30), 220–233.
 19. Queiros C., Carlotto M. S., Kaiseler M., Dias S., Pereira A. M. (2013). *Predictors of burnout among nurses: An interactionist approach*. Psicothema, 25 (3), 330–335.
 20. Riahi S. (2011). *Role stress amongst nurses at the workplace: concept analysis*. Journal of Nursing Management, 19, 721–731.
 21. Siu ChFY., Yuen SK., Cheung A. (2012). *Burnout among public doctors in Hong Kong: cross-sectional survey*. Hong Kong Med J, 18 (3), 186–192.
 22. Vimantaitė R., Šeškevičius A. (2006). *Perdegimo sindromas tarp Lietuvos kardiochirurgijos centruose dirbančių slaugytojų*. Medicina, 42 (7), 600–605.
 23. Žiliukas G., Drungilienė D., Užkurėlytė R. (2013a). *Slaugos kokybės gerinimo galimybės miesto ligoninėje*. Sveikatos mokslai, 23 (3), 86–91.
 24. Žiliukas G., Drungilienė D., Užkurėlytė R., Švedienė L. (2013b). *Slaugos kokybės gerinimo galimybės miesto ligoninėje*. Sveikatos mokslai, 23 (1), 149–154.

Įteikta: 2015 m. balandžio 30 d.

Priimta publikuoti: 2015 m. gegužės 25 d.