

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
MEDICĪNAS FAKULTĀTE

PROFESIONĀLĀ AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS
BAKALaura STUDIJU PROGRAMMA “MĀSZINĪBAS”

**OPERĀCIJU MĀSU DARBA
MOTIVĀCIJU IETEKMĒJOŠIE
FAKTORI**

BAKALaura DARBS

Autore: Zane Kaire

Stud.apl. Nr.: zk16006

Darba vadītājs: Mg.sc.sal., lektore Dagnija Gulbe

RĪGA 2017

ANOTĀCIJA

Kopš 20.gadsimta vidus jautājumam par darbinieku motivāciju ir bijusi centrālā loma veselības aprūpes vadības jomā. Darba aktualitāte balstīta arvien sarūkošajos cilvēkresursos veselības aprūpes jomā. Ņemot vērā arvien sarūkošo māsu skaitu, ir svarīgi aktualizēt māsu motivējošos faktorus izvēlēties darba vietu valsts finansētajā veselības aprūpes jomā.

Mērķis ir noskaidrot operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošos faktorus valsts finansētajā veselības aprūpē. Pētījuma uzdevumi ir analizēt literatūru par māsu darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem; pamatot pētnieciskajā darbā izvirzīto problēmu māszinību teorijā; izstrādāt pētniecības instrumentu; veikt operāciju māsu aptauju par darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem un, pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, izdarīt secinājumus.

Pētījumā pielietota kvantitatīvā pētniecības metode – aptauja. Pētnieciskā darba hipotēze: operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošie faktori ir vairāk saistīti ar māsu personīgo apmierinātību ar darbu nekā ar ekonomiskiem faktoriem.

Organizācijas vienības līmenī kā māsas darba motivējošais faktors ir iespēja pilnveidot savas profesionālās zināšanas un individuāls māsas darba novērtējums, bet organizācijas līmenī – darba devēja spēja nodrošināt stabilus darba apstākļus.

Atslēgvārdi: darba motivācija, operāciju māsas, apmierinātība ar darbu

ABSTRACT

Since the middle of 20th century the issue of employee motivation has played a central role in the health care management. Actually of the research is based in fact that human resources in health care shrinking ever. In view of the declining numbers of nurses, it is important to update the nursing motivational factors to choose job in the state-funded health care.

Aim of research is to clarify the scrub nurse work motivation factors influencing the state-funded health care. Task of the research is to analyze the literature on the nursing work motivation influencing factors; justify research work raised the problem of nursing theory; developing research tool; an operation of nursing survey of motivation influencing factors and on the basis of the results, draw conclusions.

In the research was used a quantitative research method - survey. Research hypothesis: the scrub nurse work motivation influencing factors are more related to nursing personal job satisfaction than by economic factors.

Keywords: motivation, scrub nurse, job satisfaction

SATURS

Ievads	5
1.I.Kingas Mērķa sasniegšanas teorijas saistība ar aprūpes personāla darbu motivējošajiem faktoriem	7
2.Theorijas, kas pamato māsu darba motivāciju un apmierinātību ar darbu	10
3.Apmierinātība ar darbu un tās ietekmējošie faktori	13
4.Operāciju māsu profesionālo darbību ietekmējošie faktori	15
5.Pētījuma metodoloģija	17
6.Pētījuma darba rezultāti un analīze	19
Secinājumi	32
Izmantotā literatūra un avoti	33
Pielikumi	36
1.pielikums Aptaujas anketa	36

IEVADS

Katras valsts mērķis ir sasniegt pēc iespējas augstus rādītājus veselības aprūpes un labklājības jomā, kas netieši norāda uz notiekošajām reformām veselības aprūpes sistēmā. Pamatojoties uz Pasaules Veselības organizācijas (PVO) Eiropas reģionālā biroja izstrādāto mērķi sasniegt augstu ilgtspējīgu veselības aprūpes līmeni, māsām ir arvien svarīgāka loma augstas kvalitātes veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanā gan sekundārajā veselības aprūpes jomā, gan sabiedrībā kopumā (1). Veselības aprūpes sistēma mainās arī Latvijā – ierobežoto finansiālo resursu un darba efektivitātes trūkuma dēļ veselības aprūpes iestādēs māsas saskaras ar virkni problēmu. Svarīgākā no tām ir māsu nodarbinātība vienā vai vairākās darba vietās, kur māsas bieži vien strādā vairāk nekā vienu slodzi. Statistikas dati liecina, ka slimnīcā pagarināto normālo darba laiku strādā no 6% - 78% veselības aprūpes speciālistu un lielākā daļa no tām ir māsas (2), pārslodze var negatīvi ietekmēt gan ārstniecības personu, gan pacientu veselību, jo paaugstinās pašsavainošanās risks, emocionālā izsīkuma un profesionālo kļūdu riski, kas īpaši svarīgi ir operāciju māsas praksē. Nerisinātie jautājumi veicina veselības aprūpes profesionāļu mobilitāti un migrāciju (3).

Kopš 20.gadsimta vidus jautājumam par darbinieku motivāciju ir bijusi centrālā loma veselības aprūpes vadības jomā. Organizācijai, kas sniedz veselības aprūpes pakalpojumus, būtisks elements ir cilvēkresursi. Darba motivācijai ir svarīga loma māsas nodomam strādāt izvēlētajā profesijā (4) un apmierinātībā ar darbu, taču ir vairāki faktori, kas ietekmē darba ņēmēju sniegumu: darba apstākļi, darba devēja un darbinieku attiecības, apmācības un tālākizglītības iespējas, darba drošība, organizācijas politika attiecībā uz darbinieka atalgojumu (5). Motivāciju var raksturot kā dažādu procesu akumulāciju, kas ietekmē un virza mūsu rīcību (6), lai sasniegtu kādu konkrētu mērķi. Atalgojums ir galvenais motivators darbam, taču atalgojums var būt gan būtisks, gan nebūtisks (7). Nebūtiskie jeb neraksturīgie ieguvumi ir materiālais atalgojums, bet patiesais jeb būtiskais atalgojums ir saistīts ar psiholoģisko atlīdzību, ko darbinieks gūst, veicot savus pienākumus.

Darba aktualitāte balstīta arvien sarūkošajos cilvēkresursos veselības aprūpes jomā. Ņemot vērā arvien sarūkošo māsu skaitu, ir svarīgi aktualizēt māsu motivējošos faktorus izvēlēties darba vietu valsts finansētajā veselības aprūpes jomā.

Pētnieciskā darba mērķis ir noskaidrot operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošos faktorus valsts finansētajā veselības aprūpē.

Pētījuma metode: kvantitatīvā pētniecības metode – aptauja.

Pētījuma instruments: aptaujas anketa.

Pētnieciskā darba hipotēze: operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošie faktori ir vairāk saistīti ar māsu personīgo apmierinātību ar darbu nekā ar ekonomiskiem faktoriem.

Pētījuma uzdevumi:

1. Analizēt literatūru par māsu darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem.
2. Pamatot pētnieciskajā darbā izvirzīto problēmu māszinību teorijā.
3. Izstrādāt pētniecības instrumentu – aptaujas anketu operācijas māsu darba motivāciju ietekmējošo faktoru noskaidrošanai.
4. Veikt operāciju māsu aptauju par darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem.
5. Pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, izdarīt secinājumus.

Pētījuma bāze – valsts finansētās veselības aprūpes iestādes, kas sniedz sekundārās veselības aprūpes pakalpojumus.

Respondentu grupa: 100 operācijas māsas.

1. I.KINGAS MĒRĶA SASNIEGŠANAS TEORIJAS SAISTĪBA AR APRŪPES PERSONĀLA DARBU MOTIVĒJOŠAJIEM FAKTORIEM

I.Kingas konceptuālā sistēma un Mērķa sasniegšanas teorija pamatojas uz vispārēju pieņemumu par aprūpes fokusēšanos uz cilvēku mijiedarbību ar apkārtējo vidi, kas ietekmē cilvēka veselības stāvokli un spēju pildīt sociālās lomas. I.Kingas Mērķa sasniegšanas teorijā aprūpe ir aprakstīta kā māsas un pacienta mijiedarbības un reakcijas process. Māsas un pacienta savstarpējā uztvere un informācijas apmaiņas process aprūpes situācijās – cilvēciskas mijiedarbības process starp pacientu un māsu saskaņā, ar kuru, caur komunikācijas prizmu, tiek izvirzīti mērķi un saskaņoti līdzekļi aprūpes mērķu sasniegšanai. Rīcība tiek definēta kā uzvedības sekas. I.Kinga nosaka, ka māsas mērķis ir palīdzēt cilvēkiem saglabāt viņu veselību, lai tie varētu pildīt savas sociālās lomas. Aprūpes domēns ietver veselības veicināšanu, saglabāšanu un atjaunošanu, kā arī rūpes par slimajiem, ievainotajiem un mirstošajiem. Savukārt māsas profesionālā funkcija ir interpretēt iegūto informāciju aprūpes procesā, īstenot un novērtēt pacientu aprūpi (8).

Mijiedarbība starp pacientu un māsu Imogenas Kingas teorijā atspoguļota trīs dimensijās – personīgajā, starppersonu un sociālajā dimensijā. Katrai dimensijai ir atšķirīga koncepcija. Personīgās dimensijas koncepcija sevī ietver sevis uztveri, izaugsmi un attīstību, ķermeņa tēlu, laiku un telpu. Starppersonu dimensijā iekļauti tādi jēdzieni kā mijiedarbība, saziņa, darījums, loma un stress. Savukārt sociālās dimensijas koncepts ir organizācija, autoritāte, vara, statuss un lēmumu pieņemšana (9). Personas patība veidojas no domām un jūtām, kas veido cilvēka izpratni par viņa individuālo eksistenci, viņa koncepciju par to, kas un kāds viņš ir. Attiecībā uz māsu profesionālo darbību un darba motivējošajiem faktoriem šajā, personīgajā dimensijā, balstās fakts par profesijas izvēli motivējošiem faktoriem. Personām, kas izvēlas profesionāli darboties, tā sauktajās, glābjošajās profesijās, ir jāpiemīt izteiktām rakstura iezīmēm – empātijai, vēlmei palīdzēt, žēlsirdībai, cieņai, spējai saglabāt mieru sarežģītā situācijā, spējai komunicēt un vēlmei nemitīgi pilnveidoties (10). Tātad patība ir personas subjektīvā vide, kuru ietekmē personas pieredze. Pieredze savukārt veidojas izaugsmes un attīstības procesā, kurā cilvēks dzīves laikā transformējas no savu potenciālo spēju sasniegšanas līdz sevis kā profesionāla aktualizācijai. Izvēloties profesiju māsa sevi pozicionē kā personu, kurai ir visas

nepieciešamās īpašības izvēlētā darba veikšanai, kas personīgajā dimensijā ir galvenie darba izvēles motivējošie faktori.

Strappersonu dimensijā galvenais akcents ir starppersonu mijiedarbība, kas visbiežāk izpaužas komunikācijā. Mijiedarbība māsas profesijā vērojama gan starp divām personām (māsu un pacientu), gan starp trīs personām, veidojot komunikācijas triādi, (māsa, pacients, ārsts), gan starp vairākām personām vai nelielās grupās (multidisciplināra komanda). Jo lielāks ir strppersonu mijiedarbībā iesaistīto personu skaits, jo komunikācija kļūst sarežģītāka. Mijiedarbojoties ar vienu vai vairākām personām māasai var nākties saskarties ar to, ka vienlaicīgi māsa var būt dažādās lomās attiecībā pret katru komunikācijā iesaistīto. Lomu daudzveidība var radīt stresu, ko raksturo kā dinamisku stāvokli cilvēkam mijiedarbojoties ar apkārtējo vidi, lai saglabātu līdzsvaru un attīstību, kas ietver informācijas un enerģijas apmaiņu starp personu, vidi un regulējošajiem faktoriem. Stress ir galvenais faktors, kas ietekmē māsu darba motivāciju. Operāciju māsas ikdiena ir saistīta ar prasību pēc augstas koncentrēšanās spējas, augstu atbildības sajūtu pret darāmo darbu, kā arī emocionālu noturību neparedzētās situācijās. Augstākminētie, faktori ir tieši saistīti ar paaugstināta stresa klātbūtni, kas mērenās devās var būt motivējošs, bet pārmērīgs stress var novest pie profesionālas izdegšanas. Attiecībā uz darba motivāciju stress, kas radies strppersonu mijiedarbības rezultātā, var kalpot kā motivāciju bremsējošs faktors, īpaši, gadījumos, ja personālam nav iespēja regulāri un pietiekoši atjaunot iekšējos resursus.

Plašāka saskarsmes sistēma sastāv no grupām, kas veido sabiedrību un Kingas teorijā tā atspoguļota kā mijiedarbība sociālajā dimensijā. Māsu darba organizācijā mijiedarbību sociālajā dimensijā var uzskatīt profesionālo darbību veselības aprūpes sistēmā kopumā. Raugoties darba motivācijas aspektā, šajā dimensijā dotajā ekonomiskajā situācijā varētu būt vairāki bremsējošie faktori. Ņemot vērā Kingas teoriju, sociālajā dimensijā ietilpst tāds koncepts kā organizācija, autoritāte, vara, statuss un lēmumu pieņemšana. Māsu profesijas prestižs galvenokārt balstās uz morāli un ētiskiem aspektiem – entuziasmu un vēlēšanos palīdzēt. Laba darīšana ir viens no māsu ētikas pamatprincipiem. Vēsturiski šie principi sabiedrībā bijuši cieņā, taču mūsdienu racionālajā sabiedrībā ētikai un garīgumam tiek atvēlēta arvien mazsvarīgāka loma (11). Šodien māsu profesijas prestižu mazina profesionāļu zemais atalgojums, fiziskā un garīgā slodze, darba riska faktori, kā arī nepietiekamais

materiāli tehniskais nodrošinājums un sociālo garantiju trūkums. Veselības aprūpes organizācijas ietvaros māsu varas pieaugums vērojams pēdējos gados, kad māsām ir dota iespēja ieņemt vadošus amatus un vadīt aprūpes procesus.

Māsu profesijas izvēles galvenais motivējošais faktors ir atalgojums. Atalgojums, ar kuru saprotam gandarījumu par pa veikto darbu, par sasniegtajiem rezultātiem mijiedarbībā ar sevi, pacientu, ārstniecības un aprūpes personālu, veselības aprūpes organizāciju un sabiedrību kopumā.

2. TEORIJAS, KAS PAMATO MĀSU DARBA MOTIVĀCIJU UN APMIERINĀTĪBU AR DARBU

Darba devēju organizācijas un pašus darba devējus interesē izpratne par to, kas motivē darbiniekus un kā tas ietekmē darba sniegumu. Ir dažādas teorijas, kuras rod atbildi uz interesējošajiem jautājumiem. Fungs – Kams (*Fung – Kam*) jau 1998. gadā ir identificējis četras galvenās apmierinātības ar darbu teorijas: vajadzību jeb vērtību piepildījuma teoriju, personas un vides piemērotības teoriju, karjeras teoriju un pielāgošanās darbam teoriju (12). Savukārt autori Adams un Bonds (*Adam & Bond*) teorijas par apmierinātību ar darbu ir klasificējuši trīs grupās – neatbilstību teorija, kas apskata vajadzību apjomu, kas nepieciešams darba vietā, lai nodarbinātie būtu ar darbu apmierināti; taisnīguma teoriju, kas uzsver darba atlīdzības sociālo salīdzinājumu un cerību jeb gaidu teorijas, kas fokusējas uz darbinieku motivāciju. Taisnīguma teorijā vērā tiek ņemti ne tikai iespējamie ieguvumi, ko sniedz darba devējs, bet arī indivīda ieguldījums darba veikšanā. Indivīds sniedz noteiktu ieguldījumu organizācijā – savas zināšanas, iemaņas, pieredzi, izglītību, intelektu, centību, pūles, veselību u.c. – pretī saņemot noteiktu atalgojumu, kas ietver darba samaksu, dažādus materiālus labumus vai priekšrocības. Saskaņā ar Adamsa un Bonda teoriju indivīds nosaka sava ieguldījuma attiecību pret iegūto rezultātu un salīdzina šo rezultātu ar, pēc viņa domām, tipisko attiecību, kas ir raksturīga darba vietās. Ja attiecība abos gadījumos ir aptuveni vienāda, tad indivīds attiecību starp sevi (ieguldījumi) un organizāciju (rezultāti) uztver kā taisnīgu. Ja apmaiņa tiek atzīta par netaisnīgu, rodas spriedze, kas mudina indivīdu pārvērtēt šķietamo netaisnīgumu. Adamsa un Bonda pieņēmums, ka motivējošs būs paaugstināts atalgojums neguva pietiekamu apstiprinājumu empīriskos pētījumos, bet parādīja, cik svarīgi ir ņemt vērā indivīda subjektīvo vērtējumu un, ka vadītājam ir jāprot atrast veidus, kā ietekmēt šo vērtējumu (13).

Vajadzību jeb vērtību piepildījuma teorija balstās uz pieņēmumu, ka apmierinātības iemesls ir neatbilstība starp darbinieka individuālajām vajadzībām un to, kādā mērā darbs atbilst šīm vajadzībām. Personas un vides piemērotības teorija vēsta par indivīda personīgajām īpašībām, kas ir piemērotas un atbilstošas konkrētajai darba videi. Tomēr autori Hakmens un Loulers (*Hackman & Lawler*) uzskata, ka svarīgākais faktors darba ņēmēju apmierinātībai ar savu darbu ir darbinieku attieksme

pret savu darbu nevis darba objektīvajam raksturojumam. Savukārt karjeras teorija liecina, ka pastāv sakarība starp indivīda personības iezīmēm un darba veidu – personas ar līdzīgām iezīmēm izvēlas līdzīgas profesijas (14).

Saistībā ar māsu profesiju un izpratni par māsu apmierinātību ar darbu svarīgas ir vēl divas teorijas – Masova (*Maslow*) cilvēka vajadzību teorija un Hercberga – Mauznera (*Herzberg – Mausner*) apmierinātības ar darbu divu faktoru teorija. Maslovs savā teorijā nosacīti identificēja divus vajadzību tipus – pamata vajadzības (tādas kā fiziskās vajadzības, vajadzība pēc drošības un piederības) un izaugsmes vajadzības (pašapliecināšanās un pašcieņa) (15). Maslovs uzskatīja, ka, lai kāda noteikta līmeņa vajadzības kļūtu cilvēkam aktuālas, motivējošas, ir jābūt apmierinātām iepriekšējā līmeņa vajadzībām. Tā cilvēks soli pa solim tiecas pēc pašīstenošanās, personības izaugsmes. Jo vairāk tiek apmierināta kāda konkrēta vajadzība, jo mazāks ir tās motivējošais spēks. Maslovs pieņēma, ka visas vajadzības ar laiku var tikt nodrošinātas līdz apmierinošam līmenim, izņemot vienu – pašapliecināšanos, jo atbilstoši humānistiskās psiholoģija uzskatiem autors bija pārliecināts par cilvēka radošā potenciāla neizsmeļamību. Tomēr Maslova teorijai nav empīrisku pierādījumu, šīs teorijas pieņemšana drīzāk ir ticības, nevis pierādījumu jautājums. Maslova teorijā jēdzieni nav operacionāli definēti, līdz ar to ir apgrūtināta teorijas atziņu empīriskā pārbaude un izmantošanas motivācijas pētījumos. Lai gan šī teorija nevar kalpot par pamatu empīriskiem pētījumiem, tomēr tā var likt vadītājiem padomāt par savu darbinieku vajadzībām un to apmierināšanas iespējām organizācijā. (16).

Hercberga – Mauznera apmierinātības ar darbu divu faktoru teorija vēsta par indivīda iekšējiem faktoriem jeb „motivatoriem”, kas veicina apmierinātību ar darbu un ārējiem (nebūtiskajiem) faktoriem jeb „higiēnas faktoriem”, kas izraisa neapmierinātību (17). Hercberga – Mauznera „higiēniskie faktori” atbilst fizioloģiskajām, drošības un sociālo attiecību vajadzībām Maslova vajadzību hierarhijā, bet „motivējošie” faktori – pašcieņas un pašīstenošanās vajadzībām. Teorijas galvenais pieņēmums ir tāds, ka ārējie faktori paši par sevi nenosaka cilvēka apmierinātību ar darbu. Taču, ja šie faktori netiek nodrošināti cilvēkam pieņemamā līmenī, tas var izsaukt protestus un izraisīt konfliktus – būt par neapmierinātības cēloni. Savukārt iekšējie, ar savu darbu saistītie faktori patiešām motivē cilvēku, izraisa viņā apmierinātību ar savu darbu. Pēdējie pētījumi ir atklājuši, ka šo faktoru

nozīmīgums var būt atkarīgs no tā, vai indivīds strādā individuāli, vai komandā. Darbojoties komandā, arī attiecības ar komandas biedriem rada apmierinātību ar darbu. Ja cilvēks strādā vienatnē un viņam dominē personiskā identitāte, tad nozīmīgāki būs personiskie faktori un atzīšana (iekšējais faktors jeb „motivators” pēc Hercberga – Mauznera). Komandas dalībniekiem (sociālā identitāte) nozīmīgākas būs „attiecības ar darba biedriem” („higiēniskais,” faktors pēc Hercberga – Mauznera). (16) Operāciju māsas ir operācijas komandas būtiska sastāvdaļa un lielāko daļu sava darba veic komandā, tādēļ, balstoties uz Hercberga – Mauznera apmierinātības ar darbu divu faktoru teoriju, māsu darba galvenie virzītāji ir „higiēniskie” faktori.

Ņemot vērā ekonomisko situāciju un māsu profesijas prestižu, māsu arodam ir grūti piesaistīt jaunos speciālistus. Dažkārt jaunie speciālisti, nonākot stacionāra vidē un saskaroties ar reālo darbu un tā apjomu, ilgtermiņā nespēj veikt savus darba pienākumus. Par jauno māsu darba motivāciju stāsta Krēmera (*Kramer*) realitātes šoka teorija. Tās pamatā ir jaunās māsas reakcija nonākot darba vidē, kam māsa nav sagatavota. Šī teorija tiek izmantota, lai saprastu māsas apmierinātību ar darbu karjeras sākumā (14).

Pastāv vairākas teorijas, kuru uzdevums ir skaidrot darba ņēmēju motivāciju veikt darba pienākumus darba devēja organizācijā. Šo teoriju pamatā ir indivīda „iekšējie” un „ārējie” faktori, kas nosaka tā motivāciju. Operāciju māsu, kā komandas „spēlētāju”, darba galvenie virzītāji arī ir iekšējie motivatori, jo darba sniegums, atkarīgs, ne tikai no māsas personīgā snieguma, bet arī no spējas komunicēt un sadarboties ar citiem komandas dalībniekiem.

3. APMIERINĀTĪBA AR DARBU UN TĀS IETEKMĒJOŠIE FAKTORI

Apmierinātība ar darbu ir viens no vairāk pētītajiem jautājumiem organizāciju psiholoģijā. Pētījumos visbiežāk tiek minēta E.Loka (*Locke*) apmierinātības ar darbu definīcija – „apmierinātība ar darbu ir patīkams jeb pozitīvs emocionāls stāvoklis, ko indivīds gūst, novērtējot savu darbu vai darba pieredzi”. Šajā definīcijā tiek uzsvērts afektīvais (ar emocionālo stāvokli saistītais) un kognitīvais (darba novērtējuma) aspekts. Loks pieņem, ka darbinieka apmierinātību ar darbu nosaka viņa vērtību sistēma, un šis pieņēmums ir apstiprinājies vairākos pētījumos. Pētījumos par apmierinātību ar darbu ir sintizēti trīspadsmit mainīgie, kas vistiešāk ir saistīti ar apmierinātību ar darbu. Šie faktori ietver stresu darba vietā, saistības, komunikāciju ar vadītāju un kolēģiem, autonomiju, atzīšanu, rutinizāciju un taisnīgumu. Lamberts ar kolēģiem (*Lambert et al.*) 2001. gadā atkārtoti analizējot datus, kas iegūti nodarbinātības kvalitātes apsekojuma pētījumā un konstatēja, ka uzdevumu dažādība, attiecības ar kolēģiem, finansiālā atbildība un darbinieka vecums ir pozitīvi saistīti ar apmierinātību ar darbu. Savukārt konfliktiem un autoritārisma ir bijusi negatīva ietekme (18). Skaidrojot māsu apmierinātību ar darbu, svarīgi ir sekojoši darba organizācijas faktori: vadītāja atbalsts, komandas saliedētība, darba uzdevumu dažādība, autonomija un organizatoriskie ierobežojumi (19). Apmierinātība ar darbu ir atkarīga arī no darbinieku demogrāfiskajiem rādītājiem, proti, no vecuma. Darbiniekiem kļūstot vecākiem, apmierinātībai ar darbu ir tendence paaugstināties, līdz tā atkal sāk pazemināties pirmspensijas vecumā (16).

Apmierinātība ar darbu var būt arī tieši saistīta ar indivīdu temperamentu. Tā kā cilvēkiem ir nosliece uz pozitīvām un negatīvām reakcijām, apmierinātību ar darbu var saistīt ar pozitīvo afektu. Augstam pozitīvā afekta līmenim ir raksturīga aktivitāte, entuziasms, ieinteresētība un optimisms. Šādi cilvēki neveiksmes piedēvē ārējiem cēloņiem. Tāpat apmierinātību ar darbu ietekmē arī pašvērtējums, vispārīgā pašefektivitāte un zems neirotisma līmenis (14).

Māsu apmierinātību ar darbu tieši ietekmē vadības stila prakse organizācijas vienību (piem., nodaļas) līmenī. Autori Adams un Bonds uzsver arī māsu starppersonu attiecību un attiecību ar citiem medicīnas speciālistiem, darba slodzes un

komandas saliedētības nozīmi. Vairākos pētījumos ir pierādīta arī pozitīva asociācija starp autonomiju un apmierinātības līmeni masu populācijā (14, 20).

Izglītības līmeņa ietekmei uz apmierinātību ar darbu masu praksē nav viennozīmīgs. Pētījumu atklāj gan pozitīvu, gan negatīvu izglītības līmeņa korelāciju ar apmierinātību ar darbu (21). Anglijā veiktā pētījumā atklāja, ka zemākas kvalifikācijas māsas ir apmierinātākas ar darbu nekā augstāku kvalifikāciju ieguvušās māsas (22). Šis pētījums arī atklāja, ka pozitīvu ietekmi uz apmierinātību ar darbu atstāj darba devēja organizētas apmācības. Apmācības ir kā ārējais faktors, kas kā nebūtiska atlīdzība rada darba ņēmējos gandarījumu. Māsu apmierinātību ar darbu pozitīvi ietekmē vecums, pieaugot vecumam māsas ir vairāk apmierinātas ar darbu, ģimenes stāvoklis (atrašanās laulībā), kā arī bērnu esamība. Tāpat augstāks apmierinātības līmenis ar darbu ir tām māsām, kuras ir pakļautas tādiem nefinansiāliem faktoriem kā, piemēram, elastīgas darba stundas, darbs miera pārtraukšanas režīmā u.c. (14).

Apmierinātība ar darbu ir patīkams jeb pozitīvs emocionāls stāvoklis, ko indivīds gūst, novērtējot savu darbu vai darba pieredzi. Māsu praksē apmierinātībai ar darbu ir īpaši svarīga nozīme, jo zemas apmierinātības gadījumos, cieš māsas profesionālais sniegums, kas ietekmē aprūpes kvalitāti.

4. OPERĀCIJU MĀSU PROFESIONĀLO DARBĪBU IETEKMĒJOŠIE FAKTORI

Darbs operāciju zālē ir saistīts ar īpašiem izaicinājumiem. Darba specifiku veido darba vides iezīmes, māsas pārsvarā atrodas no citām organizācijas vienībām norobežotā vidē, māsas darbības ir stingri reglamentētas, jo nemitīgi jāievēro antiseptikas un aseptikas principi, kā arī nepieciešamas piemērošanās spējas dažādām negaidītām situācijām, kas var gadīties. Operāciju māsu pienākumi var tikt dalīti sekojošās kategorijās: pienākumi, kas saistīti ar darbu operācijas zālē, tehniskie un administratīvie pienākumi, aprūpes pakalpojumi, padotībā esošā personāla vadība un māsas klīniskie pienākumi (23). Veselības aprūpes iestāžu aprūpes speciālistu vidū valda maldīgs uzskats, ka operāciju māsu pienākumi galvenokārt ir saistīti ar tehniskajām prasmēm – darba vides sagatavošanu, darbam nepieciešamo materiālu un cilvēkresursu organizēšanu un kontroli – nevis rūpēm, kas saistītas ar pacientu. Tomēr pētījumi pierāda, ka operāciju māsu praksē tiek pielietotas arī netehniskās prasmes (24). Ir taisnība, ka tehnoloģiju attīstība ir ietekmējusi operāciju māsu praksi un viens no operāciju māsu šī brīža izaicinājumiem ir neļaut tehnoloģijām aizēnot aprūpes prakses pamatvērtības. Operācijas māsas aprūpē pacients ir no ierašanās brīža operāciju zālē līdz pat brīdim, kad pacients ir pamodies no anestēzijas un ir gatavs pārvešanai uz aprūpes nodaļu. Perioperatīvā aprūpe sevī ietver pasākumu kopumu, kas veicams pacienta interesēs pirms operācijas, operācijas laikā un pēc tās (25). Laiks, ko pacients pavada operāciju zālē, salīdzinot ar atrašanās laiku stacionārā, kopumā ir īss. Taču šajā laikā operāciju māsa iepazīst pacientu, spēj tam sniegt psihoemocionālu atbalstu, informēt par sagaidāmo procedūras norisi, atbalstīt procedūras laikā, ja pacientam netiek pielietota vispārējā anestēzija, un sniegt informāciju par agrīno pēcoperācijas periodu. Pacienta izglītošana ir ķirurģiska procesa neatņemama sastāvdaļa. Tā ir nepieciešama, lai pacients saprastu ķirurģisko procesu, mazinātu uztraukumu un veicinātu pēc iespējas pilnīgāku atlabšanu pēc operācijas periodā. Operācijas māsas pārziņā ir specifiskās aprūpes plānošana katram pacientam individuāli. Šī plānošana ir ar mērķi novērst atsevišķas problēmas, kas operācijas laikā varētu rasties pacientam un lai nodrošinātu nepieciešamo pacienta novietojumu attiecīgajai plānotajai ķirurģiskajai manipulācijai. Māsa ziņā ir arī pacienta pareiza pozicionēšana uz operāciju galda, lai nerastos spiediena radītas čūlas un nekrozes.

Operāciju māsu profesionalitāte ir daudzšķautņaina. Māsām ir jāpiemīt vispusīgām zināšanām ķirurģisku pacientu aprūpē un ergonomijā, jāpārzina komunikācijas nianšes, ka ir vienlīdz svarīgas gan saskarsmē ar pacientu, gan ar citiem operāciju komandas dalībniekiem, kā arī jāpārzina operāciju galdi, to tehniskās specifikācijas, kā arī citu mehānisko ierīču un aparatūras funkcijas, apkope, iespējamie lietošanas veidi un iespējamie riska faktori, kas attiecas gan uz pacienta novietojumu, gan ķirurģisko operāciju - elektroķirurģiskās ierīces, urbji un radioloģiskās procedūras.

Darbs operāciju zālē ir saistīts ar īpašiem izaicinājumiem – māsas darbs saistīts ne tikai ar tehniskajām prasmēm, kas ir svarīga darba sastāvdaļa māasai asistējot operāciju zālē, bet arī netehniskās prasmes, ko māsa pielieto attiecībā uz pacientu, pirms operācijas un agrīnajā pēc operācijas periodā.

5.PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Pētījuma praktiskās daļas realizācijai izvēlēta kvalitatīvā pētniecības metode – aptauja. Balstoties uz pētījumiem par māsu darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem, tika izveidota aptaujas anketa ar deviņpadsmit apgalvojumiem, kas veidoti balstoties uz darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem darba organizācijas (vadītāja atbalsts, komandas saliedētība, darba uzdevumu dažādība, autonomija un organizatoriskie motivatori) un vadības stila prakses organizācijas vienības (piem., nodaļas) līmenī (māsu starppersonu attiecības, attiecības ar citiem medicīnas speciālistiem, darba slodze un komandas saliedētība). Darba motivācijas ietekmējošie faktori organizācijas līmenī atspoguļojas aptaujas anketas 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 20., 21., 26., 27., 28. jautājumā, bet organizācijas vienības līmenī – 17., 18., 19., 22., 23., 24., 25. jautājumā.

Papildus datu iegūšanai tika izveidota anketas sadaļa demogrāfisko rādītāju noteikšanai izlasē. Anketas demogrāfisko rādītāju sadaļa sastāv no deviņiem jautājumiem. Atbildes uz šiem jautājumiem sniedz informāciju par respondentu vecumu, ģimenes stāvokli, izglītības līmeni, nodarbinātības jomas profesionālo kategoriju, darba pieredzi nodarbinātības jomā, darba grafika veidu, darba vietu skaitu un nodarbinātības intensitāti.

Pētījuma veikšanai ir saņemta Ētikas komitejas atļauja Nr.38.2017, 2017. Gada 6.aprīlis, oriģināls pie darba autores.

Pētījumam nepieciešamo datu iegūšanai tika aptaujātas valsts finansētās ārstniecības iestādēs strādājošas operāciju māsas. Operācijas māsu aptaujas veikšanas periods no 2017. gada aprīļa līdz 2017. gada maijam. Kopā tika izdalītas 100 aptaujas anketas, atpakaļ tika saņemtas 82 anketas, no kurām par derīgām pētījuma veikšanai tika atzītas 66 anketas ($n = 66$, 100%). Par pētījumā neizmantojamām atzītas anketas, kas bijušas nekorekti aizpildītas. Pētījuma izlasi veido 66 valsts finansētās ārstniecības iestādēs strādājošas operācijas māsas, kuras ir tiesīgas praktizēt Latvijas Republikā.

Pētījumā pielietota kvantitatīvā pētījuma metode – anketēšana. Iegūtie dati apstrādāti Microsoft Excel datu apstrādes programmā. Dati apstrādāti, pielietojot aprakstošās statistikas metodes (26).

Iegūtie dati tika kodēti un ievietoti Microsoft Excel v.11.0 programmas tabulās. Dati tika apkopoti un statistiski apstrādāti, pielietojot aprakstošās statistikas metodes. Datu apstrādē tika pielietoti frekvenču aprēķini.

6. PĒTĪJUMA DARBA REZULTĀTI UN ANALĪZE

Tika aptaujātas 66 valsts finansētā veselības aprūpes iestādē nodarbinātas operāciju māsas. Lielākā daļa aptaujāto māsu (33%) ir vecuma periodā no 20 līdz 30 gadiem. Apmierinātība ar darbu ir atkarīga no darbinieku vecuma. Darba ņēmējiem kļūstot vecākiem, apmierinātībai ar darbu ir tendence paaugstināties (16).

Māsām lielākoties ir ar pirmā līmeņa augstākās izglītības līmenis, un tās ir sertificētas (74%). Pētījumi atklāj, ka zemākas kvalifikācijas māsas ir apmierinātākas ar darbu nekā augstāku kvalifikāciju ieguvušās māsas (22).

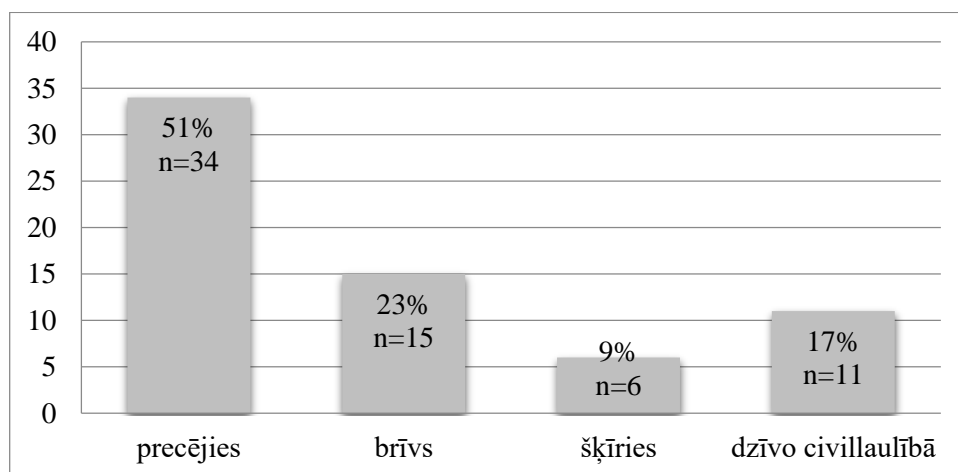
Aptaujāto māsu darba pieredze vairumā gadījumu (29%) ir no vienpadsmit līdz divdesmit gadiem (skat.6.1.tab.).

6.1. tabula

Izlases demogrāfisko rādītāju statistiskie rādītāji

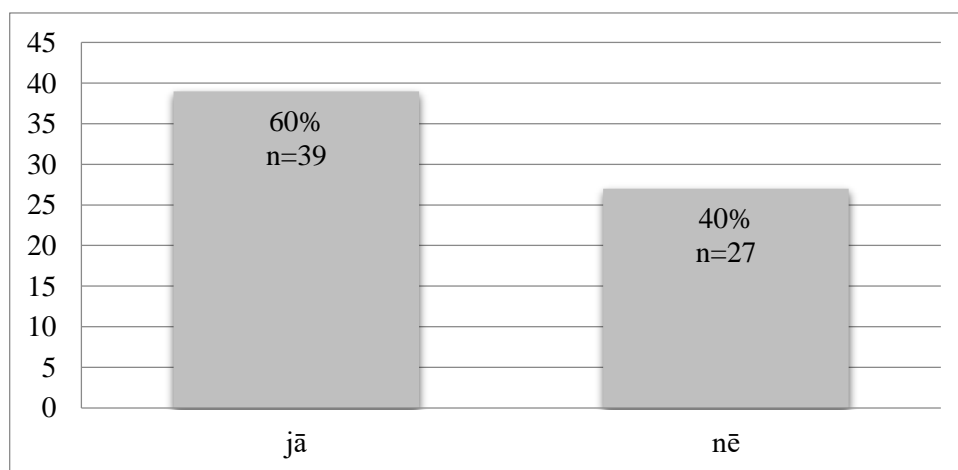
Rādītājs	Skaitis (n)	Procenti (%)
Vecums		
20-30 gadi	22	33
31-40 gadi	19	29
41-50 gadi	14	21
<50 gadi	11	17
Izglītības līmenis		
Vid.profesionālā izglītība	17	26
1.līm.augstākā izglītība	23	34
Bakalaura grāds	21	32
Maģistra grāds	5	8
Profesionālā kategorija		
Sertificēta māsa	49	74
Nesertificēta māsa	17	26
Darba pieredze		
Līdz 5 gadiem	18	27
5 – 10 gadi	18	27
11 – 20 gadi	19	29
21 un vairāk gadu	11	17

Apkopojot iegūtos datus par respondentu ģimenes stāvokli, redzams, ka lielākā daļa aptaujāto māsu (51%) ir stabils ģimenes stāvoklis, tās ir precējušās. Aptuveni ceturtda daļa, 23%, aptaujāto māsu ir neprecējušās, 17% dzīvo civillaulībā, bet 9% māsu ir šķīrušās (skat.6.1.att.).



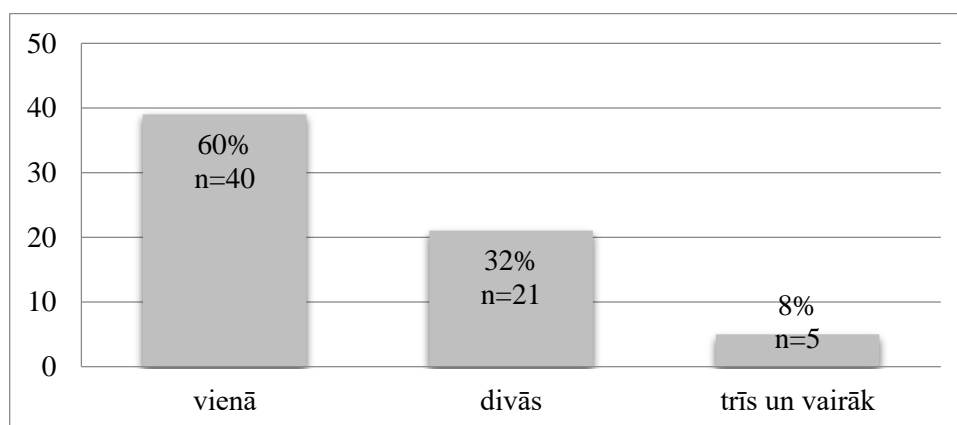
6.1. att. Respondentu ģimenes stāvoklis

Ņemot vērā respondentu ģimenes stāvokli, lielākajai daļai aptaujāto māsu – 60% - ir pēcnācēji. Bērnu nav vien 40% aptaujāto (skat.6.2.att.). Pētījumi pierāda, ka viens no noteicošajiem apmierinātības ar darbu un darba motivācijas faktoriem ir ģimenes (dzīves biedra un pēcnācēju) esamība (14).



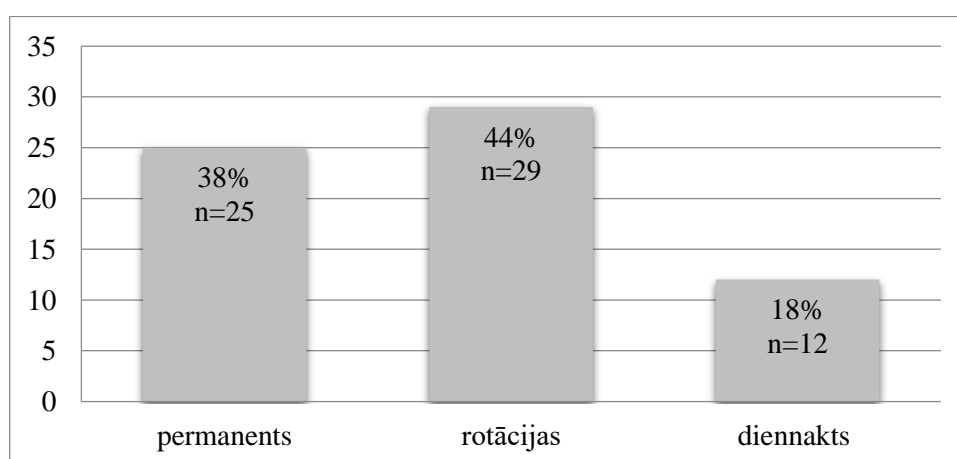
6.2.att. Pēcnācēju esamība respondentiem

Analizējot datus par operāciju māsu nodarbinātības intensitāti, redzams, ka vairāk nekā puse māsu (60%) ir nodarbinātas vienā darba vietā. Tomēr katra trešā māsa strādā pie diviem darba devējiem, bet 8% māsu ir nodarbinātas trijās vai vairāk darba vietās (skat.6.3.att.).



6.3.att. Izlases darba vietu skaits

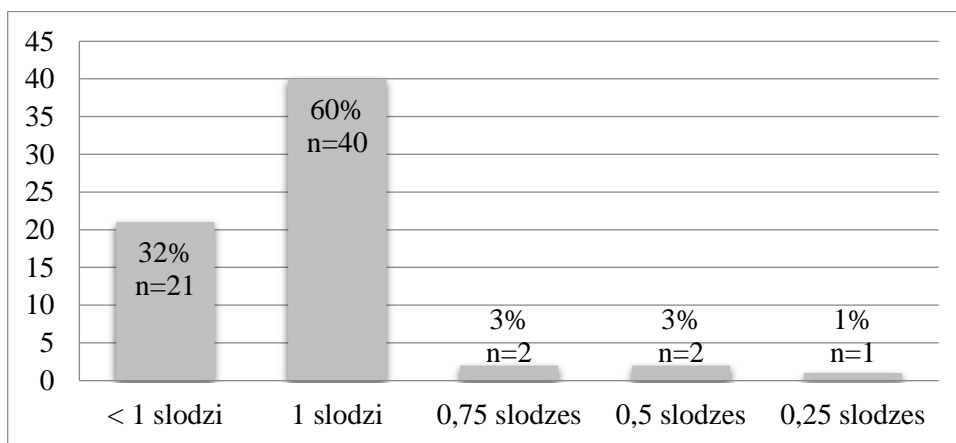
Analizējot datus par respondentu nodarbinātību, redzams, ka operāciju māsas vairumā gadījumu ir nodarbinātas pie viena darba devēja. Lielākā daļa māsu (44%) pie darba devēja ir nodarbinātas, ievērojot rotācijas darba grafiku, proti, māsas strādā gan dienas, gan nakts dežūras. Ievērojot permanentu darba grafiku (tikai dienas vai nakts dežūras) operatīvās terapijas nodaļās strādā 38% aptaujāto māsu. Savukārt diennakts dežūru režīmā strādā vien 18% aptaujāto māsu (skat.6.4.att.). Pasaulē veiktos pētījumos ir pamatots, ka augstāks apmierinātības līmenis ar darbu ir tām māsām, kuras ir pakļautas tādiem nefinansiāliem faktoriem kā, piemēram, elastīgas darba stundas, darbs miera pārtraukšanas režīmā u.c. (14). Iespēja strādāt, ievērojot permanentu vai rotācijas grafiku, ir darba motivāciju veicinošs faktors.



6.4. att. Respondentu darba grafika veids

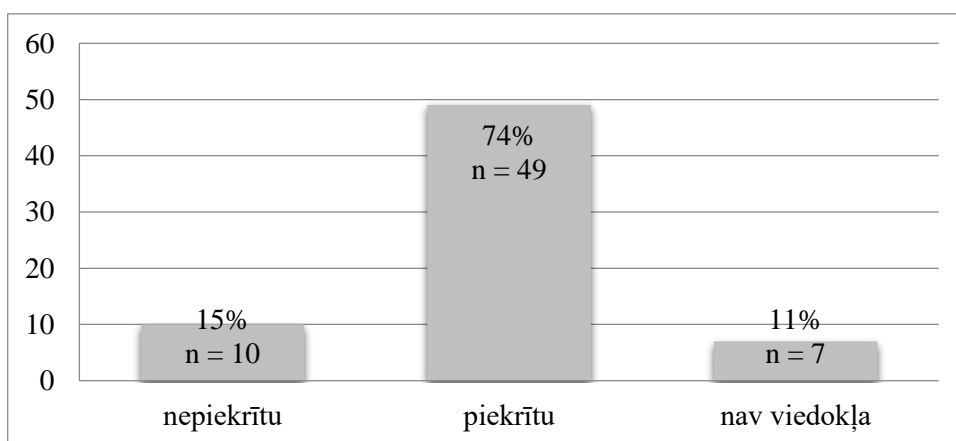
Pie darba devēja, kas ir māsas pamata darba vietas nodrošinātājs, 60% gadījumu māsas ir nodarbinātas uz pilnu darba slodzi. Pagarināto normālo darba laiku

līdz 240 stundām nedēļā strādā trešā daļa jeb 32% respondentu. Procentuāli vienāds sadalījums – 3% - ir starp māsām, kas strādā 0,5 slodzes un 0,75 slodzes, bet 1% veido respondenti, kuri ir nodarbināti uz ceturtdaļslodzi (skat.6.5.att.).



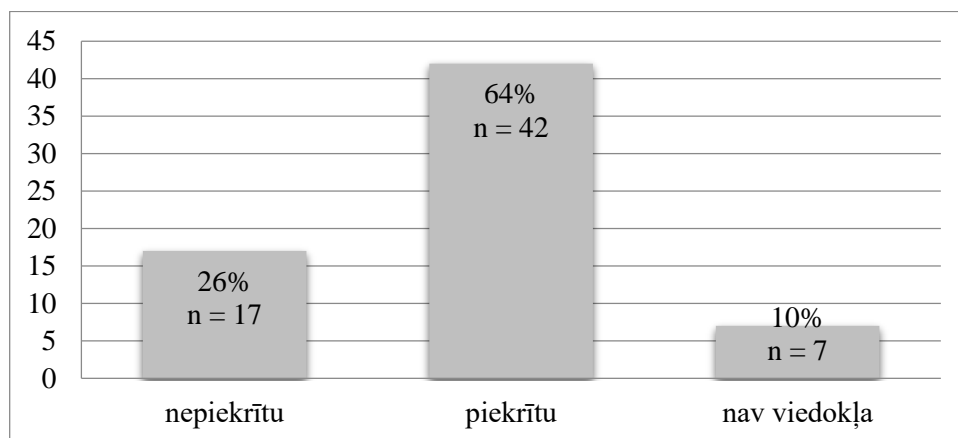
6.5.att. Respondentu noslodze pamata darba vietā

Darba motivācijas ietekmējošo faktoru noskaidrošanai organizācijas līmenī, māsas tika aptaujātas par darba snieguma ietekmi uz darba līguma nosacījumiem. Lielākā daļa, 74 %, aptaujāto mūsu piekrīt apgalvojumam, ka labs darba sniegums sekmē labākus darba līguma nosacījumus. Procentuāli salīdzinoši līdzīgs ir to respondentu skaits, kuri augstākminētajam apgalvojumam nepiekrīt (15 %), un kuriem nav viedokļa (11 %) šajā jautājumā (skat.6.6.att.).



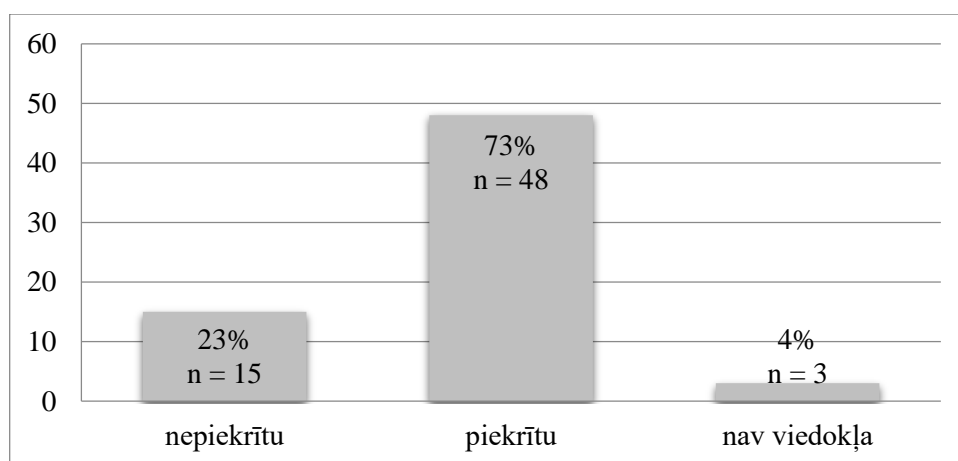
6.6.att. Respondentu viedoklis par darba snieguma ietekmi uz darba līguma nosacījumiem

Jautātas par sava darba snieguma novērtēšanu no darba devēja puses, pozitīvu vērtējumu sniedz vairāk nekā puse (64 %) aptaujāto operāciju māsu. Tomēr aptuveni ceturtdaļa respondentu - 26 % - apgalvojumam „ja mans sniegums ir labs ir skaidrs, ka es tikšu novērtēta” nepiekrīt. Desmit procentiem māsu šajā jautājumā nav konkrēta viedokļa (skat.6.7.att.).



6.7. att. Respondentu viedoklis par darba novērtēšanu no darba devēja puses

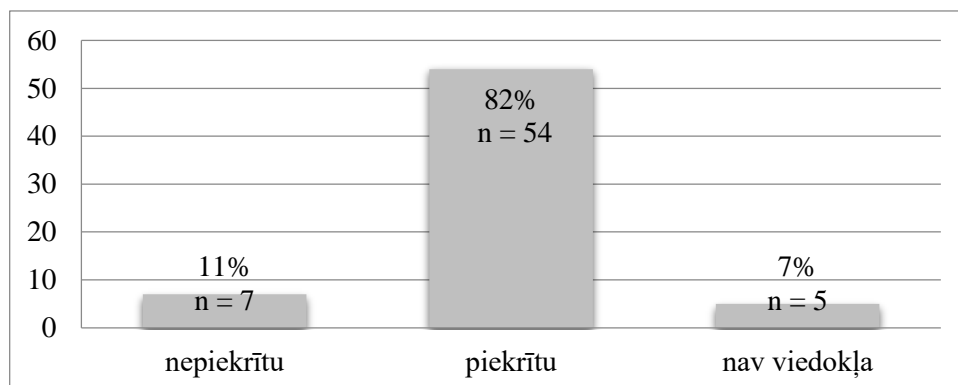
Vairums aptaujāto māsu, kas veido 73 % no pētījuma izlases, apgalvo, ka dara visu, lai saglabātu savu darba vietu. Šim viedoklim nepiekrīt nepilna ceturtdaļa, 23 %, aptaujāto operācijas māsu. Savukārt noteikta viedokļa augstākminētajā jautājumā nav vien 4 % operāciju māsu (skat.6.8.att.).



6.8.att. Respondentu viedoklis par darba vietas saglabāšanu

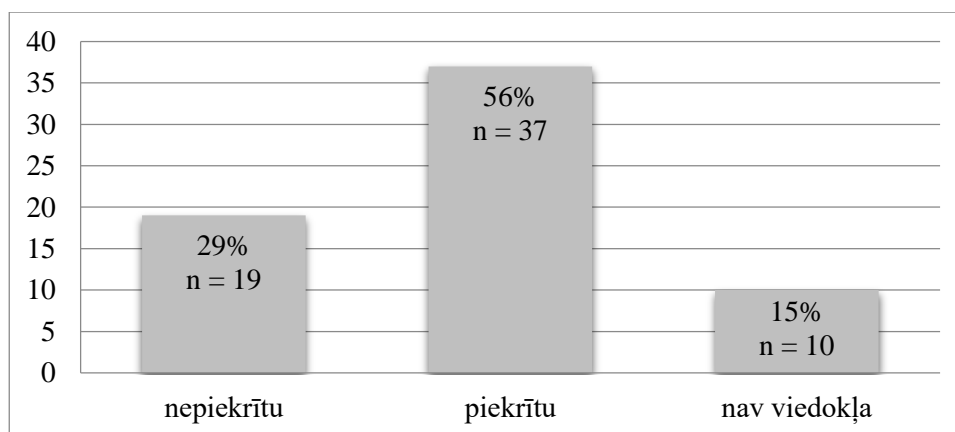
Sniedzot atbildes uz apgalvojumu par stabilitāti darbā kā svarīgu faktoru māsas darba sniegumam, piekrītoši atbildējušas 82 % māsas, kas veido lielāko daļu pētījuma izlases. Noliedzoši apgalvojumu „stabilitāte darbā ir svarīgs faktors manam

profesionālajam sniegumam” vērtējušas 11 % aptaujāto māsu, bet 7 % māsu, atbildot uz apgalvojumu, nav viedokļa (skat.6.9.att.).



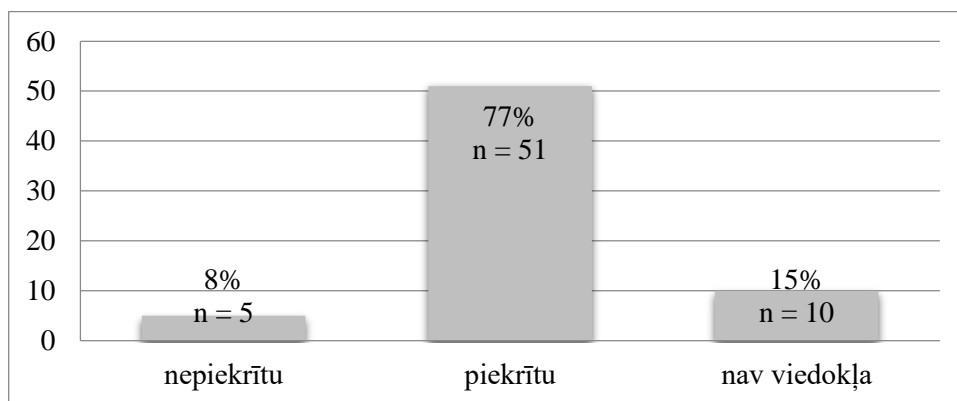
6.9.att. Respondentu viedoklis par stabilitāti darbā kā profesionālā snieguma noteicošo faktoru

Atzinība par padarīto darbu ir viens no galvenajiem nodarbināto darba motivācijas faktoriem (22). Vairāk nekā puse aptaujāto māsu, 56 %, norāda, ka atzinības trūkums par profesionālo sniegumu traucē pilnvērtīgi veikt darba pienākumus. Apgalvojumam nepiekrīt katrs trešais respondents, 29 %. Piecpadsmit procentiem aptaujāto viedokļa nav (skat.6.10.att.).



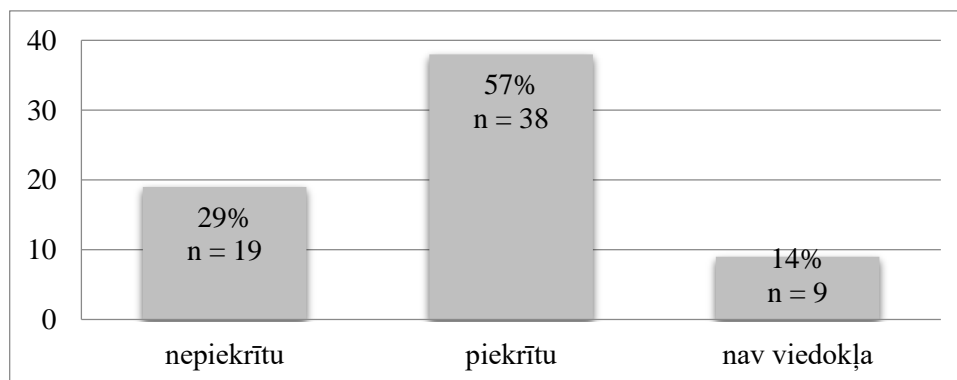
6.10.att. Respondentu viedoklis par atzinības trūkuma ietekmi uz darba pienākumu veikšanu

Nodarbinātības garantija kā faktors, kas ietekmē māsas profesionālo sniegumu, pozitīvi tiek vērtēts 77 % gadījumu. Nodarbinātību, kā maznozīmīgu profesionālā snieguma ietekmējošo faktoru, māsas vērtē vien 8 % gadījumu, bet 15 % aptaujāto māsu nav viedokļa šajā jautājumā (skat.6.11.att.). Iegūtie rezultāti liecina, ka māsas profesionālo sniegumu pozitīvi ietekmē stabils darbs.



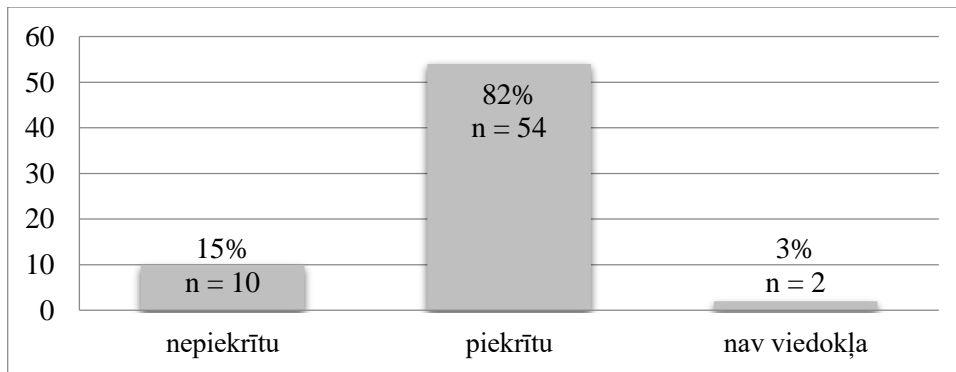
6.11.att. Respondentu viedoklis par nodarbinātības garantijām kā profesionālā snieguma noteicošo faktoru

Apgalvojumam „mans darbs sniedz man stabilitāti un drošību” piekrītoši atbildējušas 57 % aptaujātā operācijas māsas. Katra trešā māsa, 29 %, uzskata, ka darbs nesniedz ne stabilitāti, ne drošību. Šāds respondentu atbilžu sadalījums, iespējams, saistāms ar faktu, ka valsts finansētajā veselības aprūpē strādājošajiem ir vājas sociālās garantijas.



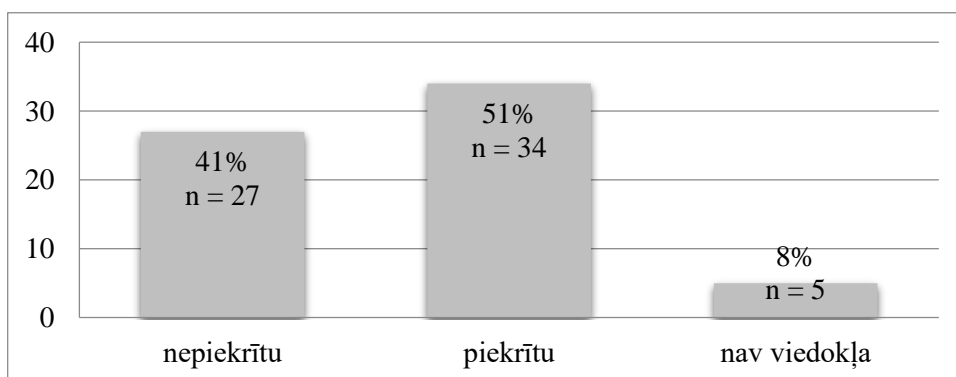
6.12.att. Respondentu viedoklis par darba sniegtajām garantijām

Lielākā daļa, 82 %, aptaujāto operācijas māsu izvēlas darba vietu ar labām garantijām un atalgojumu, bet 15 % māsu labs atalgojums un garantijas nav darba motivāciju ietekmējošais faktors. Savukārt 3 % māsu nav konkrēta viedokļa šajā jautājumā (skat.6.13.att.).



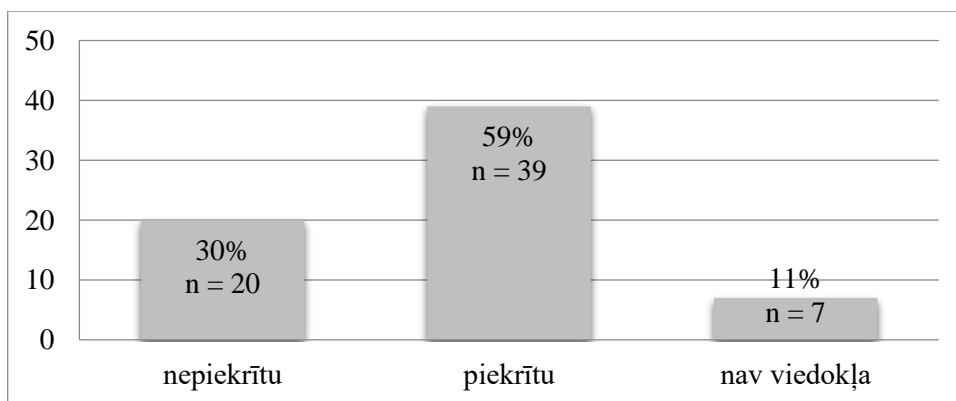
6.13.att. Respondentu viedoklis par atalgojuma nozīmi darba vietas izvēlē

Tomēr gandrīz puse aptaujāto, 51 %, atzīmē, ka darba vietas izvēli aprūpes personāls izvēlas labi atalgotu, sociālajām garantijām nepievēršot pastiprinātu uzmanību. Konkrēta viedokļa šajā jautājumā nav vien 8 % aptaujāto māsu (skat.6.14.att.).



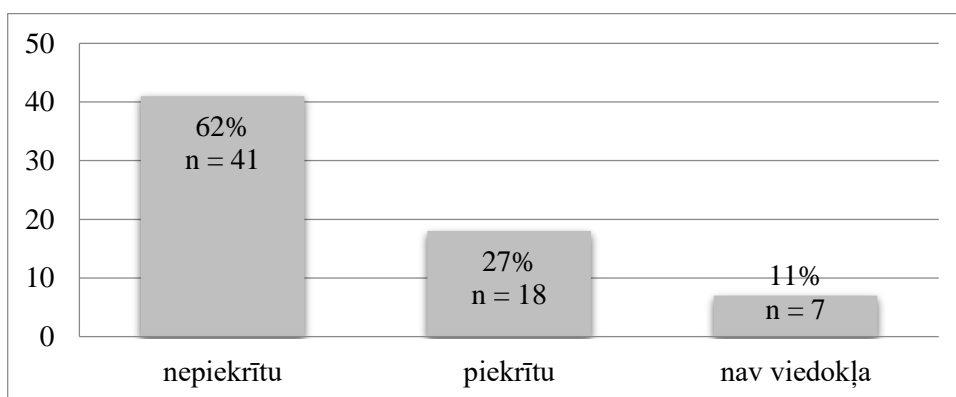
6.14.att. Respondentu viedoklis par atalgojuma nozīmi darba vietas izvēlē atkarībā no sociālajām garantijām

Gadījumā, ja māsas saņemtu labāk atalgotu darba piedāvājumu, to bez domāšanās pieņemtu 59 % aptaujāto operāciju māsu. Katra trešā aptaujātā māsa nebūtu gatava mainīt darbu, bet 11 % māsu šobrīd nav viedokļa šajā jautājumā (skat.6.15.att.).



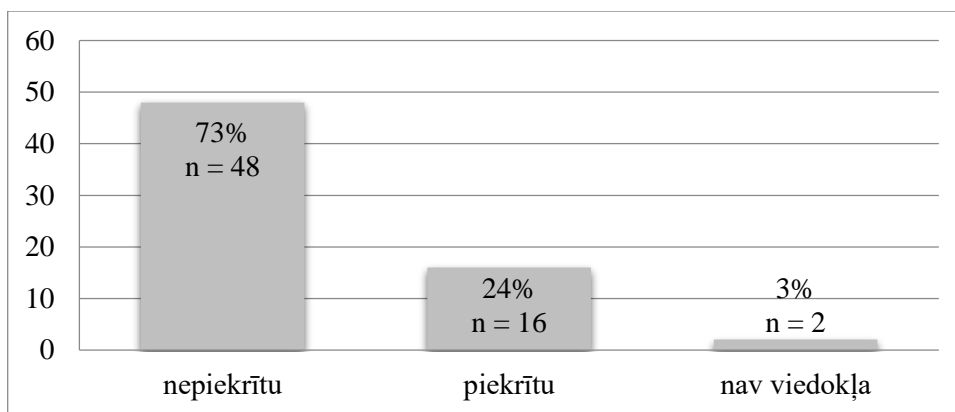
6.15.att. Māsu gatavība manīt darba vietu

Pēc iespējas ātrāk pamest esošo darba devēju, ir gatavas vien 27 % aptaujāto operāciju māsu. Vairums aptaujāto māsu, 62 %, neplāno atstāt pašreizējo darba devēju. Vienpadsmit procentiem aptaujāto šajā jautājumā, dotajā brīdī, viedokļa nav (skat.6.16.att.).



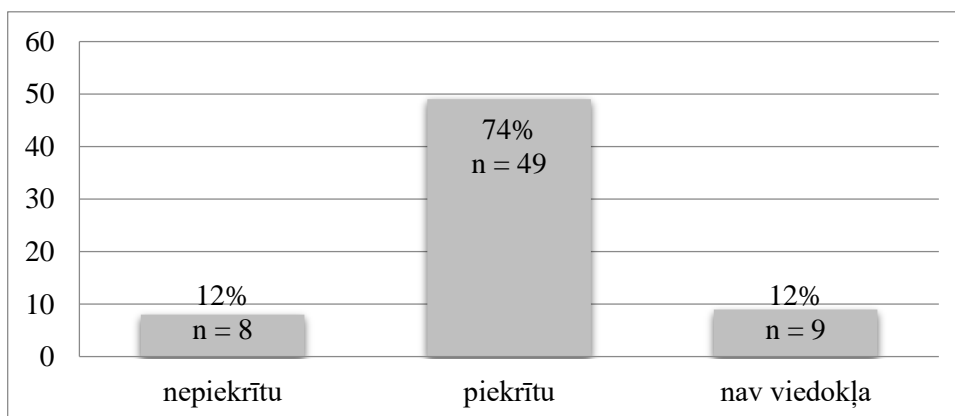
6.16.att. Māsu gatavība pamest esošo darba devēju

Par profesijas maiņu domā un aktīvi meklē iespējas mainīt profesiju ceturtdaļa, 24 %, aptaujāto operācijas māsu. Lielākā daļa māsu (73 %) nepiekrītu mainīt profesiju, bet 3 % māsu nav viedokļa par šo apgalvojumu. Iegūtie rezultāti liecina par māsu gatavību turpināt praktizēt sevis izvēlētajā profesijā (skat.6.17.att).



6.17. Māsu gatavība profesijas maiņai

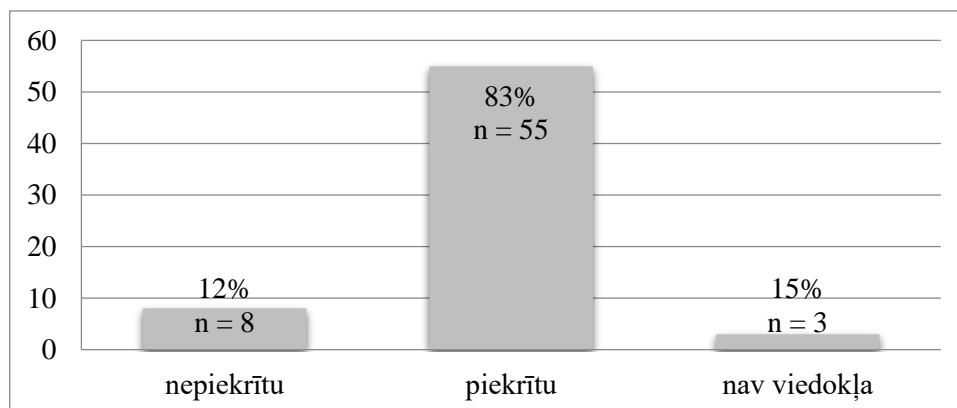
Darba motivācijas ietekmējošo faktoru noskaidrošanai organizācijas vienības līmenī māsa tika taujātas par sava profesionālā snieguma pilnveidošanas ietekmi uz komandu, kurā māsa praktizē. Vairums māsu (74 %) uzskata, ka profesionālā snieguma pilnveidošana veicina profesionālo izaugsmi un, līdz ar to, māsa var kļūt par atskaites punktu visai komandai. Procentuāli vienāds ir to respondentu skaits (12 %), kuri nepiekrīt augstākminētajam apgalvojumam, un kuriem šajā jautājumā nav konkrēta viedokļa (skat.6.18.att.). Pasaulē veiktos pētījumos ir pierādīts, ka apmācības iespējas personālam ir faktors, kas kā nebūtiska atlīdzība rada darba ņēmējos gandarījumu (14).



6.18.att. Māsu viedoklis par profesionālā snieguma pilnveides ietekmi uz aprūpes komandu

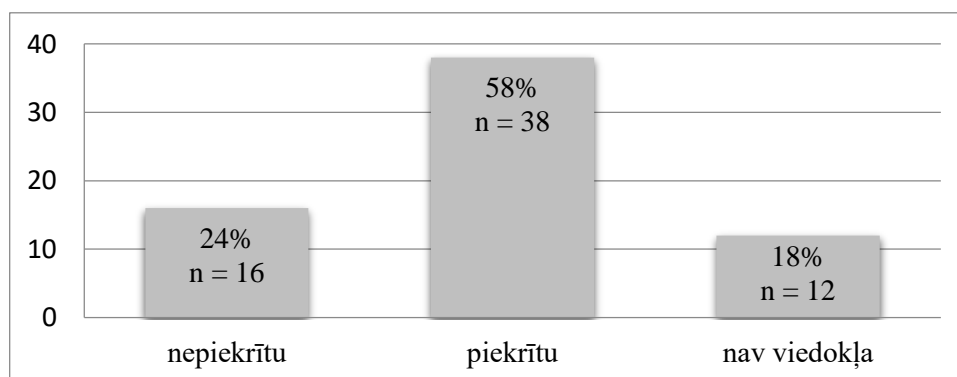
Apgalvojums, kas atklāj māsu orientāciju uz profesionālo mērķu sasniegšanu, atklāj, ka lielākā daļa – 83 % - māsu ir spējīgas sasniegt sev nospraustos profesionālos mērķus un ir tendētas uz profesionālo izaugsmi. Divpadsmit procentu operācijas māsu

nerod sevī spēkus izvirzīt un sasniegt jaunus profesionālus mērķus, bet 15 % māsu šobrīd nevar sniegt konkrētu atbildi (skat.6.19.att.).



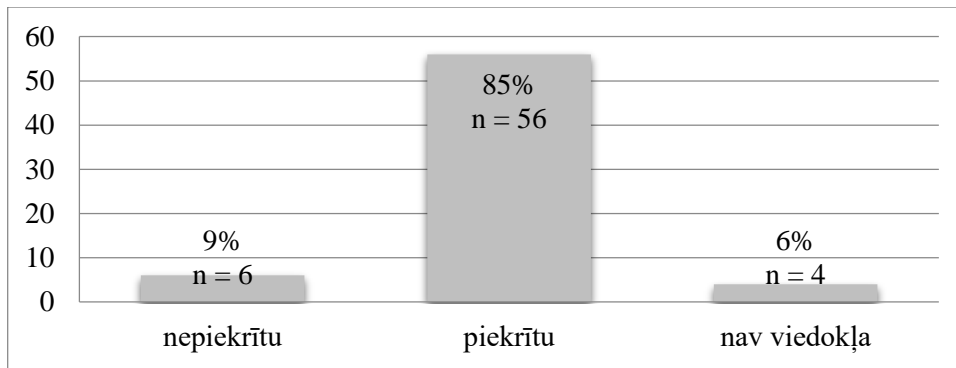
6.19.att. Māsu orientācija uz profesionālo mērķu sasniegšanu

Māsu viedoklis par nedrošības mazināšanu darba vietā, pilnveidojot savu profesionālo sniegumu, atklāj, ka 58 % māsu uzskata – mana apņemšanās pilnveidot sniegumu, mazina nedrošību darbā. Aptuveni ceturtdaļa māsu domā, ka personīgā snieguma pilnveidošana mazinātu nedrošības sajūtu, bet 18 % māsu šajā jautājumā viedokļa nav (skat.6.20.att.).



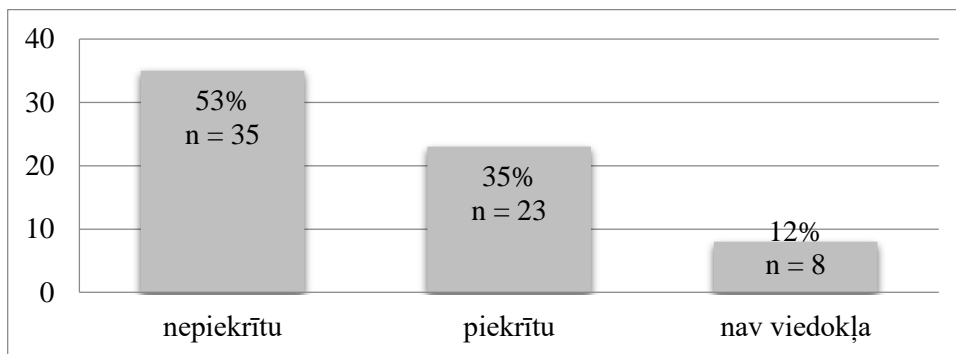
6.20.att. Māsu viedoklis par nedrošības mazināšanu darba vietā

Māsas 85 % gadījumu uzskata, ka viņas darba novērtējums ir darba motivācijas noteicošais faktors. Vien deviņi procenti māsu sava darba novērtējumu nevērtē kā darba motivāciju veicinošu. Sešiem procentiem aptaujāto māsu nav viennozīmīga viedokļa par šo apgalvojumu (skat.6.21.att.). Iegūtie dati liecina par nefinansiāla atalgojumu kā nozīmīgu faktoru operāciju māsu darba motivācijai.



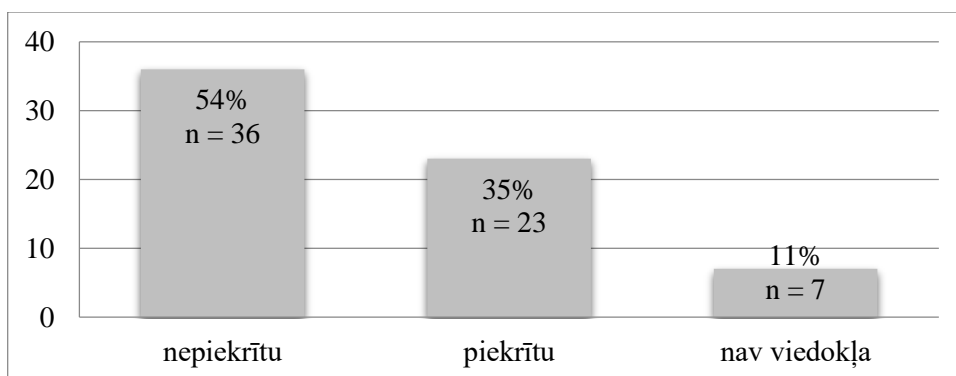
6.21.att. **Māsu darba novērtējuma nozīme darba motivācijas veicināšanā**

Par profesijas maiņu bieži domā 35 % aptaujāto operācijas māsu. Nedaudz vairāk – 53 % respondentu par profesijas maiņu nedomā, bet 12 % māsu skaidru atbildi nedefinē (skat.6.22.att.).



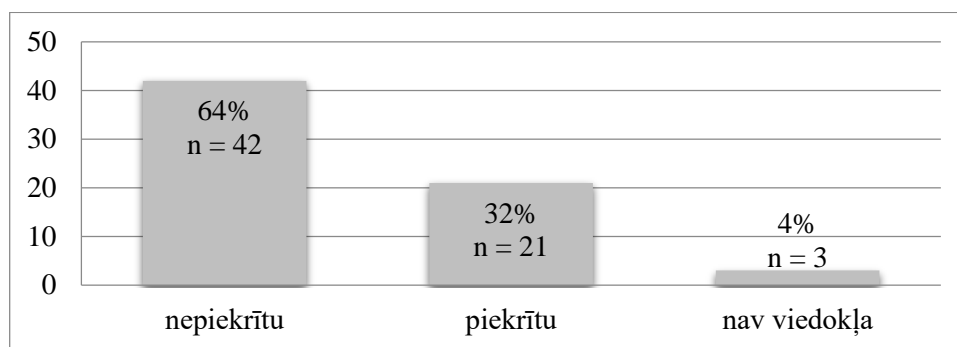
6.22.att. **Respondentu viedoklis par profesijas maiņu**

Darbu citā veselības aprūpes organizācijā meklē 35 % aptaujāto māsu, kas sakrīt ar respondentu gatavību mainīt profesiju. Tomēr lielākā daļa aptaujāto māsu darbu citā aprūpes organizācijā šobrīd nav gatavas meklēt. Konkrēta viedokļa šajā jautājumā dotajā brīdī nav 12 % aptaujāto māsu (skat.6.23.att.).



6.23.att. **Respondentu viedoklis par darba devēja maiņu**

Apgalvojumam „ja man būtu vēlreiz jāizvēlas, es izvēlētos citu profesiju” vairākums aptaujāto māsu, 64 %, nepiekrīt. Aptuveni trešā daļa māsu būtu gatavas mainīt profesiju, ja vien būtu iespēja to izvēlēties vēlreiz. Četriem procentiem māsu nav konkrēta viedokļa šajā jautājumā (skat.6.24.att.).



6.24.att. Māsu viedoklis par atkārtotu profesijas izvēli

Apkopojot un analizējot aptaujas rezultātus par operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem organizācijas vienības (struktūrvienības) un organizācijas līmenī, pēc iegūtajiem datiem ir uzskatāms, ka operāciju māsu darba motivācija saistīta gan ar materiālām vērtībām, gan nefinansiālām atbildībām. Organizācijas vienības līmenī, struktūrvienībā, kurā māsa ir nodarbināta, kā māsas darba motivējošais faktors ir iespēja pilnveidot savas profesionālās zināšanas, darba devēja organizētās apmācībās, līdz ar to uzlabojot savu profesionālo sniegumu, mazinot nedrošību par sava darba izpildi un kļūstot par „atskaites punktu” visas komandas profesionālajam sniegunam. Katras māsas individuāls darba novērtējums ir darba motivācijas noteicošais faktors. Māsām ir svarīgi dzirdēt sava darba novērtējumu no tiešā vadītāja. Darba novērtējums var būt gan pozitīvs, gan negatīvs, bet kopumā darba novērtējums ir tendēts uz profesionāla darba snieguma motivēšanu.

Organizācijas līmenī svarīgs māsu darba motivāciju ietekmējošais faktors ir darba stabilitāte, tātad, māasai ir svarīgi zināt, ka viņas profesionālais sniegums būs nepieciešams ilgtermiņā. Darba motivācijas pamats ir arī laba darba snieguma ietekme uz darba līguma nosacījumiem, kas iet roku rokā ar māsas darba novērtēšanas finansiālajiem aspektiem.

SECINĀJUMI

Apkopojot un analizējot aptaujas rezultātus par operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošajiem faktoriem, tiek izdarīti sekojoši secinājumi:

1. Lielākā daļa māsu piekrīt apgalvojumam, ka labs darba sniegums sekmē labākus darba līguma nosacījumus.
2. Vairāk nekā puse aptaujāto māsu norāda, ka atzinības trūkums par profesionālo sniegumu traucē pilnvērtīgi veikt darba pienākumus.
3. Vairums māsu uzskata, ka profesionālā snieguma pilnveidošana veicina profesionālo izaugsmi un, līdz ar to, spēj uzlabot visas komandas sniegumu.
4. Māsas uzskata, ka viņas darba novērtējums un darba stabilitāte ir darba motivācijas noteicošais faktors.
5. Veikt algotu darbu pie cita darba devēja apsver ceturtā daļa aptaujāto operāciju māsu.

Salīdzinot iegūtos rezultātus ar pasaulē veikto pētījumu rezultātiem, redzams, ka māsu darba motivācijas noteicošie faktori ir saistīti ar māsu personīgo apmierinātību ar darbu. Pamatojoties uz pētījumā iegūtajiem rezultātiem, pētījuma gaitā izvirzītā hipotēze - operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošie faktori ir vairāk saistīti ar māsu personīgo apmierinātību ar darbu nekā ar ekonomiskiem faktoriem – ir apstiprināta.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. *The Millennium Development Goals Report 2013*, WHO. [tiešsaiste]-[atsauce03.10.2016.].Pieejams:file:///C:/Users/user/Downloads/Bakalaura%20%20darba%20metodiskie%20noradijumi%20(1).pdf
2. Latvijas Republikas tiesībsargs. Atzinums pārbaudes lietā Nr. 2013-152-15B.[tiešsaiste]-[atsauce 17.04.2017.].
Pieejams:http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/atzinumi/Atzinums_Vienlidzibas_principis_arstniecibas_personu_atlidziba_01022016.pdf
3. **Circenis, K.** Praktizējošu māsu profesionālās dzīves kvalitātes psihosociālie aspekti un tos ietekmējošie faktori: promocijas darbs. RSU Medicīnas fakultāte. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 2013. 104 lp.
4. **Brewer, C. S., Kovner, C. T., Greene, W., Cheng, Y.** Predictors of RN's intent to work and work decisions 1 year later in U.S. national sample. *International Journal of Nursing Studies*, 2009, N 46, vol.7, p 940 – 956.
5. **Hafiza, N., Shah, S., Jamseheed H., Zamam, K.** Relationship between rewards and employer motivation in the non-profit organization of Pakistan. *Business intelligence Journal*, 2011, N 4, vol. 2, p 327 – 334.
6. **Baron, A.** Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. New York: Allyn & Bacon Inc, 1983.
7. **Teeter, K.** Relationship between job satisfaction and nurse to patient ratio with nurse burnout. *Nursing Theses and Capstone projects*, 2014, N 39, p 1 – 69.
8. **Khowaja, K.** Utilization of King's interacting systems framework and theory of goal attainment with new multidisciplinary model: clinical pathway. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 2006, N 2, vol.24, p 44-50.
9. **Frey, M. A., Sieloff, C. L., Norris, D. M.** King's conceptual system and theory of goal attainment: past, present and future. *Nursing Science Quarterly*, 2010, N2, vol.15, p 107 – 112.
10. **Kim, B., Lee, J.** Relationships between personal traits, emotional intelligence, internal marketing service management, and customer orientation in Korean outpatient department nurses. *Asian nursing research*, 2016, N 1, vol.10, p 18 – 24.

11. **Akinpelu, A. O., Oyewole, O. O., Akinrogunde, O. O.** Nigerian physiotherapists perceptions of their profession's prestige and implications. *Hong Kong Physiotherapy Journal*, 2011, N 29, p 71 – 78.
12. **Fung – Kamb, L.** Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 1998, N 27, vol. 2, p 355 – 363.
13. **Adams, A., Bond, S.** Hospital nurses job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of advanced nursing*, 2000, N 32, vol.3, p 536 – 543.
14. **Murrells, T., Robinson, S., Griffiths, P.** Job satisfaction trends during nurses early career. *Addiction science & clinical practice*, 2008, N 7, p 19 – 27.
15. **Misener, T., R., Haddock, K., S., Gleaton, J., U., AbuAjamierh, A., R.** Toward an international measure of job satisfaction. *Nursing research*, 1996, N 45, vol. 2, p 87 – 91.
16. **Reņģe, V.** Mūsdienu organizāciju psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 215 lpp.
17. **Lu, H., While, A., E., Barriball, K., L.** Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 2005, N 42 vol. 2, p 211 – 227.
18. **Lambert, E., G., Hogan, N., L., Barton, S., M.** The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of structural measurement model using a national sample of workers. *The social science journal*, 2001, N 38, vol. 2, p 233 – 250.
19. **Konver, C., Brewer, C., Wu, Y., V., Cheng, Y., Suzuki, M.** Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of nursing scholarship*, 2006, N 38, vol. 1, p 71 – 79.
20. **Finn, C., P.** Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International journal of nursing studies*, 2001, 38, vol. 3, p 349 – 357.
21. **Rambur, B., McIntosh, B., Palumbo, M., V., Reinier, K.** Education as a determinant of career retention and job satisfaction among registered nurses. *Journal of nursing studies*, 2005, 37, vol. 2, p 185 – 192.

22. **Shields, M., A., Ward, M.**, Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intention to quite. *Journal of health economics*, 2001, 20, vol. 5, p 677 – 701.
23. **Santos, F., K., Silva, M., V., G., Gomes, A., M., T.** Understanding the forms of care of nurses in the operating room – a constrictional based on the grounded theory method. *Text context nursing, Florianopolis*, 2014, 23, vol. 3, p 697 – 703.
24. **Ribakova, A.** Operāciju māsu netehnisko prasmju izvērtējums: maģistra darbs. RSU Māszinību fakultāte. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 2014. 71 lp.
25. **Auroru kolektīvs.** Operāciju māsas pamatspecialitāte. Rīga: Nacionālais apgāds, 2009, 235 lp.
26. **Raščevska, M., Kristapsone, S.** Statistika psiholoģijas pētījumos. Rīga: Izglītības soļi, 2000, 353 lp.

PIELIKUMI

1.pielikums

Aptaujas anketa

Labdien! Esmu Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes bakalaura studiju programmas „Māszinības” studente Zane Kaire. Sava bakalaura darba ietvaros veicu pētījumu, lai noskaidrotu operāciju māsu darba motivāciju ietekmējošos faktoros. Lūdzu Jūs piedalīties manā pētījumā. Iegūtā informācija tiks izmantota tikai šī pētījuma ietvaros, ievērojot konfidencialitātes un anonimitātes principu. Aizpildot anketu, Jūs piekrītat datu izmantošanai. Katrā jautājumā apvilkt vienu atbildi.

1.Jūsu vecums:

- a. no 20-30 gadi;
- b. no 31-40 gadi;
- c. no 41-50 gadi;
- d. vairāk, kā 50 gadi.

2.Jūsu ģimenes stāvoklis:

- a. precējusies/-ies;
- b. brīva/-s;
- c. šķīrusies/-ies;
- d. dzīvoju civillaulībā.

3.Vai Jums ir bērni?

- a. jā;
- b. nē.

4.Jūsu izglītības līmenis:

- a. vidējā profesionālā izglītība;
- b. pirmā līmeņa augstākā izglītība;
- c. bakalaura grāds;
- d. maģistra grāds.

5.Profesionālā kategorija:

- a. sertificēta māsa;
- b. nesertificēta māsa.

6.Darba grafika veids:

- a. permanents (strādāju katru dienu);
- b. rotācijas (strādāju gan dienas, gan naktis);
- c. diennakts dežūras.

7.Cik darba vietās Jūs esat nodarbināta/-s?

- a. vienā darba vietā;
- b. divās darba vietās;
- c. trīs un vairāk darba vietās.

8.Cik slodzes Jūs strādājat pamata darbā:

- a. vairāk par 1 slodzi;
- b. 1 slodzi;
- c. 0,75 slodzes;
- d. 0,5 slodzes;
- e. 0,25 slodzes

9.Jūsu darba pieredze:

- a. Līdz 5 gadiem;
- b. 5 – 10 gadi;
- c. 11 – 20 gadi;
- d. 21 un vairāk gadu.

Anketas turpinājumā lūdzu novērtējiet katru apgalvojumu, cik lielā mērā Jūs tam piekrītat.

	Apgalvojums	1 – nepiekrītu	2 – piekrītu	3 – nav viedokļa
10.	Labāks darba sniegums sekmē labākus darba līguma nosacījumus.			
11.	Ja mans sniegums ir labs, ir skaidrs, ka es tikšu novērtēts.			
12.	Es daru visu, lai saglabātu savu darba vietu.			
13.	Stabilitāte darbā ir svarīgs faktors manam profesionālajam sniegunam.			
14.	Atzinības trūkums par profesionālo sniegumu traucē pilnvērtīgi veikt darba pienākumus.			
15.	Nodarbinātības garantija ir svarīgs faktors manam profesionālajam sniegunam.			

	Apgalvojums	1 – nepiekrītu	2 – piekrītu	3 – nav viedokļa
16.	Mans darbs sniedz man stabilitāti un drošību.			
17.	Ja es pilnveidošu savu sniegumu, es būšu kā atskaites punkts visai komandai.			
18.	Es jūtos spējīga sasniegt sev nospraustos profesionālos mērķus.			
19.	Mana apņemšanās pilnveidot sniegumu mazina nedrošību darbā.			
20.	Māsas izvēlas darba vietu ar labām garantijām un atalgojumu.			
21.	Māsas izvēlas garba vietu ar labu atalgojumu, bet mazām garantijām.			
22.	Mana darba novērtējums veicina lielāku darba motivāciju.			
23.	Es bieži domāju par profesijas maiņu.			
24.	Es aktīvi meklēju darbu citā veselības aprūpes organizācijā.			
25.	Ja man būtu vēlreiz jāizvēlas, es izvēlētos citu profesiju.			
26.	Ja es saņemtu labāk atalgotu darba piedāvājumu, es to bez domāšanas pieņemtu.			
27.	Es plānoju atstāt šo organizāciju, cik ātri vien iespējams.			
28.	Es aktīvi meklēju iespēju mainīt profesiju.			

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Operāciju mūsu darba motivāciju ietekmējošie faktori” izstrādāts
LU Medicīnas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā
norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____

(vārds, uzvārds)

(paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: _____

(amats, vārds, uzvārds, grāds)

(paraksts)

(datums)

Recenzents: _____

(amats, vārds, uzvārds, grāds)

(paraksts)

(datums)

Darbs iesniegts LU Medicīnas fakultātē _____

(datums)

Lietvede Anita Jankovska _____

(paraksts)

Bakalaura darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījumu komisijas sēdē _____ 2017.,

prot. Nr. _____.

Komisijas sekretāre: _____

_____.

(amats, vārds, uzvārds, grāds)