

# Veiksniai, susiję su slaugytojų pasitenkinimu darbu

**Greta Tirvienė**

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos ir rūpybos katedra,

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė, Kauno klinikos, Intensyviosios terapijos klinika, Centrinis reanimacijos skyrius

**Lina Spirgienė**

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos ir rūpybos katedra

## Įvadas

Šiuolaikinėje visuomenėje sudėtinga įsivaizduoti gyvenimą be darbinės veiklos, nes ji ne tik užtikrina pajamas ar padeda realizuoti save, bet ir leidžia tvirtai jaustis esamoje aplinkoje bei patenkinti savo poreikius. Dažnai darbe yra praleidžiama daugiau laiko nei šeimoje, todėl darbas traktuojamas kaip socialinis institutas. Galima teigti, kad darbas padeda atskleisti individualias žmogaus savybes. Tačiau, kad tai būtų galima padaryti, būtina jausti pasitenkinimą savo darbu.

Kadangi nėra vieno visuotinai priimto pasitenkinimo darbu apibrėžimo, autoriai jį pateikia įvairiai. Analizuojant literatūrą galima rasti keletą pasitenkinimo darbu apibrėžimų:

- Tai malonumo būseną, gaunama įvertinus darbą (Locke, 1979) (1);
- Tai mastas, kuriuo mėgstamas (pasitenkinimas) ar nemėgstamas (nepasitenkinimas) savas darbas (2);
- Tai teigiamas požiūris į tai, kaip darbo materialūs ar nematerialūs atlygiai patenkina lūkesčius (Gustai-nienė, L., Endriulaitienė, A. 2009) (3);
- Tai apima tam tikras psichologines sąvokas, įskaitant požiūrį į darbą, darbo etiką, profesinį tobulėjimą ir net tam tikru mastu gyvenimo prasmės suvokimą (4).

Vienas iš pagrindinių slaugos aspektų yra kokybiška pacientų priežiūra ir jų pasitenkinimas paslaugomis, o slaugytojams svarbu pasitenkinimas darbu bei profesinės veiklos galimybėmis. Slaugytojo pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir kitais jį supančios aplinkos veiksniais lemia pasitenkinimą darbu, slaugytojo entuziazmą, nuoširdumą darbui, jo norą keistis, tobulėti, priimti naujoves bei įgyvendinti jas slaugos praktikoje. Mažas pasitenkinimas darbu gali lemti blogesnės kokybės paslaugą, prastus bendradarbiavimo, bendravimo ryšius, priešišumą, blogą sveikatą ar dažną slaugytojų kaitą. Slaugytojų pasitenkinimas darbu – vienas svarbiausių organizacijos valdymo tikslų (5).

Asmenys, dirbdami tame pačiame darbe ir turėdami panašias sąlygas, skirtingai vertina savo pasitenkinimą darbu. Remiantis atliktų tyrimų duomenimis (6, 7, 2), galima teigti, kad slaugytojų pasitenkinimas darbu yra sudėtingas ir daugiafunkcinis reiškinys, susidedantis iš daug elementų. Slaugytojo profesinę veiklą lemia daugelis veiksnių, susijusių su fiziologiniais, socialiniais, saugumo, pagarbos ir savigarbos poreikiais, taip pat slaugytojo saviraiška ir profesinės veiklos lūkesčiais (8).

**Straipsnio tikslas** – apžvelgti veiksnius, kurie susiję su slaugytojo pasitenkinimu darbu.

## Profesinio pasitenkinimo veiksniai

**Profesija, autonomija.** Gerikienės ir Petrauskienės tyrime, vertinant profesinio pasitenkinimo veiksnių ryšį su slaugytojų pasitenkinimu darbu, nustatyta, kad savo darbu patenkinti bendruomenės slaugytojai daugiau didžiuojasi savo profesija, įstaiga, kurioje dirba, labiau stengiasi darbe ir savo darbą atlieka geriau, turi mažiau keitimų keisti darbo vietą ar profesiją nei nepatenkinti savo darbu slaugytojai (5). Lorber M. ir Savič S. Slovėnijoje atliktu tyrimu nustatė, kad slaugos vadovai ir slaugytojai patiria vidutinį pasitenkinimą darbu (9). Kvist ir kt.

tyrimu atskleidė, kad didžiausią pasitenkinimą sukėlė motyvuojantys veiksniai, susiję su pačiu darbu (4). Nustatytas reikšmingas ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir profesinės autonomijos: didėjant profesinei autonomijai, didėja pasitenkinimas darbu (10).

**Karjeros galimybės.** Dažniausiai karjera suprantama kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje ar mokslinėje veikloje – pasiekimas gyvenime. Karjera siejama su didesniu darbo užmokesčiu, didesne atsakomybe, aukštesniu statusu, prestižu. Kiekvieno darbuotojo tikslas yra surasti tokį darbą, kuris kuo labiau atitiktų jo sugebėjimus ir interesus, įgalintų sėkmę ir suteiktų paaukštinimo galimybes. Patenkinti darbuotojai paprastai būna produktyvesni ir atsidavę savo darbui (9).

**Lyderystė.** Lyderystės ugdymas svarbus paslaugų kokybei, darbuotojų pasitenkinimui bei sudaro palankias sąlygas slaugytojams aktyviai spręsti problemas, susijusias su profesinėmis, tarpasmeninėmis ar darbo sąlygomis (11). Boamah ir kt. (2013) nustatė, kad teigiamo autentiško lyderio buvimas organizacijoje turi įtakos naujų slaugytojų adaptacijai ir apsisprendimui pasilikti darbovietėje, taip pat turi reikšmingą ryšį su slaugytojų darbo kokybe bei pasitenkinimu darbu. Jauni slaugytojai patiria didelį stresą dėl didelių darbo krūvių dėl slaugytojų trūkumo bei sunkumų ieškant darbo (12). Wong ir Laschinger (2012) tyrimo rezultatai rodo, kad kuo daugiau vadovų laikomi autentiškais, pabrėžiant skaidrumą, savimonei ir aukštus etinius standartus, tuo geriau slaugytojai suvokia, kad turi galimybes taikyti savo kompetencijas, yra patenkinti savo darbu, yra geresni darbo rezultatai (13). Darbuotojai, kurie patiria didesnę pasitenkinimą darbu, jaučia didelę savo vadovo paramą (14). Vadovai turėtų stengtis suprasti savo darbuotojų poreikius, kad būtų sukurta tinkama darbo aplinka, suteikianti slaugytojams prieigą prie informacijos, išteklių ir galimybių mokytis bei tobulėti (12).

**Bendravimas ir bendradarbiavimas.** Bendravimas yra labai svarbus organizacijai, nes tik bendraujant realizuojami žmogiškieji poreikiai ir susiformuoja tam tikra darbuotojų elgsena. Siekiant organizacijos veiklos sėkmės, yra būtinas sveikatos priežiūros darbuotojų bei pacientų geras bendravimas (15). Santykiai su bendradarbiais, pacientais ir komunikacija – tai vieni dažniausiai vertinamų aspektų pasitenkinimui darbu. Slaugytojų ir gydytojų bendradarbiavimas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių slaugytojų pasitenkinimą darbu (6). Kuo stipresnis asmenybės įsitvirtinimas darbo kolektyve, tuo didesnis pasitenkinimas darbu ir jo pobūdžiu (16). Svarbūs tarp-profesinio komandinio darbo komponentai yra atsakomybė, bendravimas, mokymas, bendri sprendimai (17). Vermeir ir Downs (2017) nustatė, kad slaugytojai, kurie buvo patenkinti bendravimu, buvo daugiau patenkinti ir darbu. Lietuvoje Jakevičiūtės (2011) atliktu tyrimu nustatyta, kad slaugytojų ir pacientų bendravimas yra geras, tačiau dalykiškas, bendravimą su gydytojais slaugytojai vertino blogiau ir nurodė dažniau patiriantys stresą bendraudami su gydytojais nei su kitais specialistais, bendravimas su kitais slaugytojais yra draugiškas. Dauguma slaugytojų teigė, kad su slaugos administratoriumi ir gydytojais bendravo tik darbo reikalais ir tik prireikus. Bendravimo problemas slaugytojai dažniau aptarė su slaugytojais nei su kitais sveikatos priežiūros specialistais.

Įgyvendinus komandinį darbą pagerėja darbinis aktyvumas, informacijos perdavimas, darbo kokybė, psichologinis klimatas, vadovų bei darbuotojų tarpusavio santykiai. Komandinis darbas sudaro sąlygas visiems darbuotojams dalyvauti sprendimų priėmimo procese, uždavinių įgyvendinime. Dirbant kartu, kaip komanda, darbuotojai yra suinteresuoti ne tik savo, bet ir visos organizacijos veiklos rezultatais (18, 19).

## Vidiniai / asmeniniai veiksniai

**Lytis.** Skirtumus tarp lyčių dažnai mėginama susieti su moterims būdingų darbų specifika. Manoma, kad „moteriškosios“ profesijos susijusios su mažesnėmis galimybėmis siekti karjeros negu „vyriškosios“, moterims mokamas mažesnis atlyginimas, be to, vyrai dažniau nei moterys užima vadovaujančias pareigas, suteikiančias daugiau savarankiškumo bei pasitikėjimo savimi, o šie veiksniai veikia bendrą pasitenkinimą darbu (20).

**Amžius.** Slaugytojų trūkumas yra problema ne vienoje šalyje. Jaunų slaugytojų įdarbinimas ir išlaikymas tampa svarbia užduotimi, siekiant užtikrinti aukštos kokybės pacientų priežiūros paslaugas (21). Darbo aplinka, palaikanti sėkmingą jaunų slaugytojų perėjimą prie praktikos ir skatinanti pasitenkinimą darbu, ypač svarbu išlaikant naujus slaugytojus. Įrodyta, kad nepasitenkinimas darbu yra svarbi slaugytojų, paliekančių savo darbą, priežastis (13). Wargo-Sugleris ir kt. nustatė, kad, vyresni darbuotojai labiau patenkinti savo darbu, tai galima paaiškinti pagarba, pripažinimu bei mažesniais lūkesčiais ar mažesniu esamos padėties idealizavimu, ir tai lemia geresnį prisitaikymą prie darbo sąlygų, sukūrus fiziškai palankesnę darbo aplinką, vyresnio amžiaus slaugytojai gali atidėti išėjimą į pensiją (22). Jaunesniems nei 45 metų slaugytojams pasitenkinimui darbu svarbūs veiksniai yra suteiktas savarankiškumas ir darbo organizavimas, vyresniems nei 45 metų slaugytojams svarbiau pasitenkinimas darbo pobūdžiu, darbo sąlygomis ir laisvalaikiu (8). Vyresnis amžius, didesnis darbo stažas ir darbo krūvis siejamas su didesniu pasitenkinimu darbu, kuris susijęs su didesniu atlyginimu, papildomomis lengvatomis, jaunesnio amžiaus slaugytojų pasitenkinimas darbu susijęs su karjeros galimybėmis, santykiais su bendradarbiais (16).

**Išsimokslinimas.** Manoma, kad darbuotojai, turintys aukštesnį išsimokslinimą, savo darbu yra labiau patenkinti, nes dirba įdomesnius darbus, gauna didesnę atlyginimą, be to, aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalaujantys darbai leidžia žmogui pajusti didesnę savo vertę. Įrodyta, kad slaugytojai, turintys aukštąjį išsimokslinimą, yra labiau patenkinti savo darbu (9).

**Darbo stažas.** Didesnis slaugytojo darbo stažas organizacijoje taip pat siejamas su didesniu pasitenkinimu darbu. Neseniai pradėję dirbti darbuotojai yra mažiau psichologiškai įsilieję į organizaciją, jie dar nesieja savo ateities su organizacijos ateitimi, o ilgamečiai darbuotojai jaučiasi organizacijos dalimi, dažnai būna vertinami ir gerbiami, užima aukštesnes pareigas, pažįsta visus organizacijos darbuotojus ir kt. Vadovų įtaka vidiniams veiksniams yra mažesnė nei išoriniams, todėl svarbu yra analizuoti išorinius veiksnius, šiuos veiksnius galima kontroliuoti ir keisti, kartu darant įtaką ir darbuotojų pasitenkinimui atliekamu darbu (23).

**Savirealizacijos poreikis.** Maslow (2009) darbuose teigiama, kad laimingiausi ir labiausiai savimi patenkinti žmonės yra ne tie, kurie visiškai savimi patenkinti, bet tie, kurie sugeba susitaikyti su žmogiškosiomis silpnybėmis, trūkumais ir vadovaujasi klausimų nekeliančia nuostata, kaip priimami gamtos dėsniai. Poreikių piramidė rodo, kad savo vertės pajautimas yra vienas iš aukštesniųjų poreikių, o „aukštesniųjų poreikių patenkinimas padeda mums išlikti bei augti“ (24). Balsienės (2017) atliktu tyrimu nustatyta, kad daugumai slaugytojų būdingas vidutinis savęs vertinimas, slaugytojai, dirbantys stacionarioje įstaigoje bei dirbantys vadovaujantį darbą, vertina save geriau, šie slaugytojai daugiau jaučia ir pasitenkinimą savo darbu (25). Mažas slaugytojo profesijos prestižas visuomenėje, lemia neigiamą slaugytojų darbo dinamiką, tai yra keičiasi slaugytojų motyvacija, nusiviliama profesija, vystosi perdegimo sindromas ir vyksta neigiami pokyčiai specialistų asmenybėje (26).

**Pasitenkinimas gyvenimu.** Nustatytas reikšmingas pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu ryšys, patenkinti savo darbu slaugytojai buvo patenkinti ir savo gyvenimu, slaugytojai dažniausiai įvardijo pasitenkinimą didinančius veiksnius – suteiktas savarankiškumas, pasitenkinimas laisvalaikiu (8).

**Fizinė ir psichinė sveikata.** Tai svarbus veiksnys, vertinant darbuotojų pasitenkinimą darbu. Nustatyta, kad patenkinti savo darbu slaugytojai savo sveikatą vertina dažniau gerai, gana gerai ar vidutiniškai (5). Šveicarų mokslininkės Schwendiman ir kt. atliktu tyrimu nustatyta, kad slaugytojų sveikatos problemos, emocinė įtampa (pasireiškianti emociniu išsekimu) ir fiziniai streso simptomai (nugaros skausmas, galvos skausmas, nuovargis ar miego problemos) buvo susiję su mažesniu pasitenkinimu darbu, mažas pasitenkinimas darbu buvo susijęs su emociniu išsekimu, emociniu stresu ir depresija, slaugant kritinės būklės pacientus. Nustatyta, kad fizinis diskomfortas ir emocinis išsekimas eikvoja energiją, pablogindami darbą, sukeldami blogą nuotaiką, depresiją ir nemalonius jausmus bei nepasitenkinimo jausmą (27).

## Išoriniai veiksniai

**Darbo aplinka.** Žmogaus ir visuomenės sveikata priklauso nuo santykio su aplinka. Sveikiems, savo darbu patenkintiems, efektyviai dirbantiems žmonėms reikalingos ne tik saugumą užtikrinančios ir sveikatą palaikančios, bet ir gerovę kuriančios darbo sąlygos. Tarptautinė darbo organizacija pabrėžia, kad gerovė darbe yra pagrindinis veiksnys, siekiant apibrėžti ilgalaikį organizacijų veiksmingumą (28). Jei darbo sąlygos yra geros (pavyzdžiui, švaru, graži aplinka), darbuotojai lengviau atlieka darbą. Prastos darbo sąlygos (karšta, triukšminga ir kt.) didina nuovargį, sukelia diskomfortą, trukdo pasiekti tikslus bei sukelia nepasitenkinimą darbu (29).

Remiantis Suomijos profesinės sveikatos instituto (angl. *Finnish Institute of Occupational Health*) tyrimais, gerovės darbe skatinimo nauda gali būti matoma trimis lygmenimis (30):

1. Nacionaliniu – dirbančių žmonių produktyvumas, ilgesnis dalyvavimas darbo rinkoje, vėlesnis pensinis amžius, mažesnis nedarbingumo dėl ligos mastas;
2. Įmonių – geresnis darbo vietos įvaizdis, darbuotojų kompetentingumas, iniciatyvumas ir didesnės mokymosi galimybės, geresnė darbo kokybė, didesnis kompanijos pelnas, geresni kolektyvo santykiai;
3. Individų – teigiama darbo aplinka, didesnė motyvacija dirbti, mažesnis patiriamas stresas, didesnės karjeros galimybės ir t. t.

Darbo aplinkos veiksnių yra daug, jų poveikis kompleksinis (30).

**Darbo užmokestis.** Vienas svarbių veiksnių, lemiančių darbo motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, yra darbo užmokestis. Slaugytojai, dirbdami sunkų ir atsakingą darbą, nori būti įvertinti už pastangas bei gauti orų atlygį (31). Buračiauskienė (2010), tirdama slaugytojų, dirbančių reanimacijos ir intensyviosios terapijos skyriuose, pasitenkinimą darbu, nustatė, kad slaugytojams darbe svarbiausia geri santykiai kolektyve ir geras darbo užmokestis. Geriau dirbti slaugytojus paskatintų didesnis darbo užmokestis ir geresnės darbo sąlygos (32). Masum ir kt. 2016 m. Turkijoje atliktas tyrimas parodė, kad slaugytojai vidutiniškai vertino pasitenkinimą darbu, tačiau daugiau nei pusė slaugytojų ketino mesti darbą dėl nepakankamo atlygio (14).

## Apibendrinimas

Pasitenkinimas darbu yra svarbus ne tik darbdaviams, bet ir pačiam žmogui, nes pasitenkinimas darbu turi įtakos ne tik karjerai, bet ir asmeniniam gyvenimui (34). Kiekvieno darbuotojo tikslas yra rasti tokį darbą, kuris kuo tiksliau atitiktų jų gebėjimus ir interesus, įgalintų sėkmę ir garantuotų paaukštinimo galimybes.

Slaugytojo pasitenkinimas įvairiais darbo aspektais ir kitais jį supančios aplinkos veiksniais lemia jo darbo rezultatus, slaugytojo entuziazmą, nuoširdumą dirbant, norą keistis, tobulėti, priimti naujoves ir dalyvauti jas įgyvendinant. Tik gerai motyvuotas ir savo darbu patenkintas slaugytojas gali užtikrinti kokybišką slaugą. Slaugytojų pasitenkinimas darbu gali didinti pacientų saugą ir pasitenkinimą gautomis paslaugomis, darbuotojų išsaugojimą ir jų įsipareigojimą organizacijai bei profesijai, darbo našumą ir atlikimą, kokybišką priežiūrą, darbuotojų moralę ir elgesį darbe, jų požiūrius, ketinimus, gerovę ir kartu organizacijos veiklą.

## Literatūra

1. Locke E. The Motivation to Work: What We Know. *Advances in Motivation and Achievement*. 1978. 10: 375–412 p.
2. Spector P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks: Sage; 1997. 104 p.
3. Gustainienė L., Endriulaitienė A. Job satisfaction and subjective health among sales managers. *Baltic Journal of Management*. 2009; 4(1): 51–65. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/235292525\\_Job\\_satisfaction\\_and\\_subjective\\_health\\_among\\_sales\\_managers](https://www.researchgate.net/publication/235292525_Job_satisfaction_and_subjective_health_among_sales_managers)
4. Kvist T., Mantynen R., Partanen P., Turunen H., Miettinen M., Vehvilainen-Julkunen K. The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results. 2012; 210509: 1–10. Available from:

- [https://www.researchgate.net/publication/232976356\\_The\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Finnish\\_Nursing\\_Staff\\_The\\_Development\\_of\\_a\\_Job\\_Satisfaction\\_Scale\\_and\\_Survey\\_Results](https://www.researchgate.net/publication/232976356_The_Job_Satisfaction_of_Finnish_Nursing_Staff_The_Development_of_a_Job_Satisfaction_Scale_and_Survey_Results)
5. Gerikienė V., Petrauskienė J. Profesinio pasitenkinimo veiksniai ir jų grįžtamasis ryšys su bendruomenės slaugytojų pasitenkinimu darbu. *Medicinos teorija ir praktika*. 2009; 15 (4): 399–405. Available from: [http://www.mtp.lt/files/MEDICINA-2009-4\\_399-405.pdf](http://www.mtp.lt/files/MEDICINA-2009-4_399-405.pdf).
  6. Gerikienė V., Bartkutė D. Slaugytojų pasitenkinimo profesiniais veiksniais sąsajos su profesinio perdegimo sindromo komponentais. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*; 2014;13: 14–19. Available from: <https://tinyurl.com/vxgly4bg>.
  7. Didenko O. Anestezijos ir intensyviosios terapijos slaugytojų darbo intensyvumas: susijusių veiksmų analizė [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas; 2016. 71 p.
  8. Gerikienė V. Lietuvos bendruomenės slaugytojų pasitenkinimas darbu profesinę veiklą veikiančių veiksmų kontekste. *Medicinos teorija ir praktika*. 2011; 17 (2): 175–180. Available from: [http://www.mtp.lt/files/MEDICINA\\_TP-2011-Nr.2\\_175-180.pdf](http://www.mtp.lt/files/MEDICINA_TP-2011-Nr.2_175-180.pdf).
  9. Lorber M., Savič B. S. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*. 2012; 53(3): 263–270. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/>
  10. Vazgelevičienė K. Slaugytojų pasitenkinimas darbu ir jo sąsajos su profesine autonomija [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Medicinos akademija; 2011. 62 p.
  11. Ahmed M. F., Sleem W. F., Kassem A. H. Effect of working Condition and Fatigue on Performance of Staff Nurses at Mansoura University Hospital. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*. 2015; 4(3): 83–91. Available from: <https://pdfs.semanticscholar.org/5a0a/8ae770f0672c51a04b1b4f54a4602e29dcb6.pdf>.
  12. Boamah S. A., Read E. A., Spence Laschinger H. K. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *J Adv Nurs*. 2017 May; 73(5):1182–1195. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27878844>
  13. Wong C. A., Laschinger H. K. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *J Adv Nurs*. 2013; 69(4): 947–59. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22764828>
  14. Gillet N., Fouquereau E., Coillot H., Cougot B., Moret L., Dupont S., Bonnetain F., Colombat P. The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care and turnover intentions in oncology. *J Adv Nurs*. 2018; 74(5):1208–1219. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29350770>
  15. Jakevičiūtė J. Slaugytojų bendradarbiavimo ypatumai su pacientais ir medicinos personalu sveikatos priežiūroje įstaigoje. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Visuomenės sveikatos fakultetas; 2011. 92 p.
  16. Ožeraitienė V., Gaigalaitė V., Arnatkevič J. Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas. *Medicinos teorija ir praktika*. 2013; 20 (4): 292–298. Available from: <http://www.mtp.lt/files/MTP-20-4-2str.pdf>.
  17. Ward J., Schaal M., Sullivan J., Bowen M. E., Erdmann J. B., Hojat M. The Jefferson Scale of Attitudes toward Physician-Nurse Collaboration: a study with undergraduate nursing students. *J Interprof Care*. 2008; 22(4):375–386. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18800279>
  18. Balsienė D. Slaugytojų savęs vertinimo ir pasitenkinimo darbu sąsajos. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas; 2017. 72 p.
  19. Lin S. C., Tsai K. W., Chen M. W., Koo M. Association between fatigue and Internet addiction in female hospital nurses. *J Adv Nurs* 2013; 69(2):374–383. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22515191>
  20. Dambrauskas E. Anglijos slaugos namuose dirbančių slaugytojų pasitenkinimas darbu. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Visuomenės sveikatos fakultetas; 2007. 67 p.
  21. Pineau Stam L. M., Spence Laschinger H. K., Regan S., Wong C. A. The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *J Nurs Manag*. 2015; 23(2):190–199. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23844875>
  22. Wargo-Sugleris M., Robins W., Lane Ch. Job satisfaction, work environment and successful ageing: Determinants of delaying retirement among acute care nurses. *Journal of advanced nursing*. 2017; 74(4):900–913. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29148075>
  23. Valiūnas D., Drejeris R. Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai. *Ekonomika ir vadyba*. 2019; 13: 1–9 p. Available from: <http://jmk.vvf.vgtu.lt/index.php/Verslas/2019/paper/viewFile/414/178>
  24. Maslow A. H. Motyvacija ir asmenybė. Vilnius: Apostrofa, 2009. 405 p.
  25. Balsienė D. Slaugytojų savęs vertinimo ir pasitenkinimo darbu sąsajos. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas; 2017. 72 p.
  26. Bačinina D. Slaugytojų perdegimo sindromas ir jo ryšys su asmeninėmis savybėmis. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas; 2014. 141 p.

27. Schwendimann R., Dhaini S., Ausserhofer D., Engberg S., Zúñiga F. Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study. *BMC Nurs.* 2016; 15: 37. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4895903/>
28. Šorytė D., Pajarskienė B. Darbuotojų gerovė ir ją skatinantys psichosocialinės darbo aplinkos veiksniai. *Visuomenės sveikata.* 2014; 4(65): 9–19. Available from: <http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2014.2%2865%29/Vs%202014%202%2865%29%20LIT%20Darbuotoju%20gerove.pdf>.
29. Rose E., Wright G. Satisfaction and dimensions of control among call center customer service representatives. *International Journal of Human Resource Management.* 2005; 16 (1): 136–160. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519042000295000>
30. Anttonen H., Rasanen T., Aaltonen M., Husman P., Lindstorm K., Ylikoski M., et al. Well-being at Work – New Innovations and Good Practices. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2008.
31. Viningienė D. Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimu darbu sąsajos. *Regional formation and development studies.* 2014; 1(6): 161–170. Available from: [journals.ku.lt › index.php › RFDS › article › download](http://journals.ku.lt/index.php/RFDS/article/download)
32. Buračiauskienė A., Slaugytojų, dirbančių reanimacijos ir intensyvios terapijos skyriuose, pasitenkinimo darbu įvertinimas. [magistro baigiamasis darbas]. [Kaunas]: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas; 2010. 87 p.
33. Masum A. K., Azad M. A., Hoque K. E., Beh L. S., Wanke P., Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ.* 2016; 26: 4. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27168960>
34. Robbins S. P. Organizacinės elgsenos pagrindai. Vilnius: Poligrafija ir informatika, 2006. 376 p.