



## Surgery resident working conditions and job satisfaction: a real-time work analysis on surgeons' work flow

Tomas Būbnelis<sup>1</sup>, Šarlota Guzovijūtė<sup>1</sup>, lekt. Joana Kriščiokaitė<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. Medicinos akademija

### ABSTRACT

**Introduction:** job satisfaction of a doctor is one of the main conditions needed in order to apply changes and improve the quality of healthcare in healthcare system organisations [1]. The attitude towards work, responsibility, initiative, personal values and feelings of the doctor has an influence on the quality of service and patient satisfaction [5]. Good emotional state of the personnel may ensure excellent work quality [6]. The research on job satisfaction is very important in order to make a successful working plan, find out the attitude of employees towards work, assess their needs and determine present failures. The main attempt during this research is to reveal the most relevant problems of the personnel which lead to the improvement of job satisfaction [9].

**The aim:** to assess doctors that work in Kaunas city Hospital's job satisfaction rate and determine the factors having influence on it.

**Goals of the paper:** 1. To determine the level of doctor's job satisfaction at Kaunas city Hospital's; 2. To reveal the factors that influence doctors' job satisfaction level; 3. To assess how working conditions affect job satisfaction of the doctors; 4. To determine the possibilities of qualification improvement and how it is related with the job satisfaction rate.

**Methodology:** doctors and senior residents working in Kaunas City Hospital's were interviewed during the research (2015 – 2018). 150 questionnaires were given to them and 144 questionnaires were brought back (reply rate is 96 per cent). Respondents were given anonymous 42-question questionnaire based on the job satisfaction questionnaire of Minnesota and the assessment tool of medical personnel's working conditions. Likert's scale has been used for the assessment of the answers. The questionnaire data was processed and analysed by using statistical data analysis package SPSS 19.0 as well as Mac os Mountain Lion Excel program.

### Conclusions:

1. The job satisfaction level of doctors and residents working in Kaunas city Hospital's is high. It was determined that men show greater job satisfaction than women among doctors. Doctors – residents indicated higher job satisfaction level than the ones who work in the Clinical Hospital over ten years.

2. The factors that mostly influence doctors' and residents' job satisfaction were determined: independence, using diverse knowledge at work and possibility to participate in decision making process. The most significant factors that influence residents' job satisfaction are the possibility for self-expression at work and opportunities to achieve higher qualification.

3. The assessment of doctors' and residents' working conditions had direct influence to the job satisfaction level..

4. There is a strong relation between the possibilities to achieve higher qualifications and the job satisfaction assessment rate of the doctors. The most important aspects for the doctors are: paid qualification improvement, motivation shown by the employer in order to achieve better career and constructive conditions for self-development.

**Key words:** job satisfaction, work conditions, surgery.

## Chirurgijos rezidentų pasitenkinimas darbu ir darbo sąlygos: chirurgo darbo dienos analizė

*Tomas Būbnelis<sup>1</sup>, Šarlota Guzovijūtė<sup>1</sup>, lekt. Joana Kriščiokaitytė<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. Medicinos akademija*

### **Įvadas**

Gydytojų pasitenkinimas darbu sveikatos priežiūros sistemos organizacijose – viena pagrindinių sąlygų, vykdamt pokyčius ir gerinant sveikatos priežiūros kokybę [1]. Pastaruoju metu organizacijos, norėdamos išsilaikyti konkurencinėje kovoje vis daugiau dėmesio skiria darbuotojų pasitenkinimo darbu lygio kėlimui, nes priešingu atveju susiduria su nepasitenkinimo darbu sukeltomis pasekmėmis [2]. Pasitenkinimas atliekamu darbu – vienas svarbiausių veiksnių, nuo kurio priklauso ir darbo rezultatai, ir žmogaus gyvenimo kokybė [3].

**Metodika:** šiuo tyrimu buvo siekiama įvertinti rezidentų darbo sąlygas. Apklausa buvo sudaryta remiantis literatūros analizėmis. Anketa išplėsta ir validuota dviejų medicinos akademijos centrų. Klausmai buvo sugrupuoti pagal sudėtinius faktorius. Koreliacijos vertintos tarp darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu individualiame ir ligoninės lygiuose.

**Rezultatai:** viso įvertinta 844 anketų duomenys. Pasitenkinimas darbu nekoreliavo su lytimi, amžiumi ir medicinos studijų baigimo metais. Darbo valandos koreliavo mažiau,  $r=0,17$ . Efektyvus pagalbinių darbuotojų,  $r=0,77$ , empatiškos seselės,  $r=0,69$ , dalyvavimas mokymuose ir darbo įvertinimas,  $r=0,49$ , koreliavo teigiamai, o darbas operacinėje koreliavo neigiamai,  $r=-0,63$ .

**Išvados:** mūsų tyrimas patvirtino, jog rezidentų specialybės žinios ir darbo valandos turi poveikį darbo malonumui ir jo atlikimui. Svarbu, jog šie faktoriai sudaro pačių rezidentų ir pagalbinių darbuotojų darbo efektyvumo kritimą ir paveikia pagrindinį faktorių – rūpinimąsi pacientais. Rezidentų pasitenkinimą pačių darbu ir studentų norą domėtis chirurgijos sritimi gali koreguoti pačios programos keitimas ir ligoninės vadovų pagalba keičiant požiūrį.

**Raktažodžiai:** pasitenkinimas darbu, darbo sąlygos, chirurgija.

### **Įžanga**

Per paskutinius dešimtmečius daug dėmesio buvo skiriama chirurgijos srities kokybei. Per laiką iš chirurgų buvo tikimasi ilgesnių darbo valandų, medicinos paslaugos tapo vis labiau biurokratinės. Vokietijos

sveikatos sistemos pertvarkymas buvo laikas chirurgijos darbo struktūros perversmu. Šiomis dienomis ligoninės organizuoja medicinos darbuotojų darbą, kontroliuodami pacientų kiekį vienam gydytojui. Literatūros duomenimis chirurgai per savaitę dirba daugiau nei 80 valandų bandydami susitvarkyti su didėjančiu darbo krūviu ir naujais reikalavimais.

Jaunųjų gydytojų mokymas ir paruošimas iškelia dar vieną problemą. Jie dažnai skundžiasi gaudami netikslus ir neaiškius nurodymus ir mokymus iš rezidentų ar vyresniųjų gydytojų.

Klinikinė teorija chirurgijos srityje turi didelį poveikį jaunųjų gydytojų žinioms ir praktiniams įgūdžiams. Gydytojai yra vis labiau susirūpinę didėjančiais reikalavimais ir kitų žmonių noru kontroliuoti jų darbo valandas. Tai privedė prie padidėjusio popierinio darbo ir netiesioginio paciento gydymo.

Naudojami klausimynai tarp gydytoju atskleidė daug informacijos apie chirurgų esamas darbo sąlygas.

Pagrindinės priežastys, kodėl atmetama chirurgijos rezidentūros galimybė buvo reguliuojamos darbo valandos, ilgai trunkantys mokymai ir darbo krūvis, idealų trūkumas toje srityje, šeimos ir socialinis nusistatymas.

Išlikusi trauka chirurgijos sričiai po pradėtų studijų vyravo nuo 14% iki 20%. Chirurgės rezidentės rodo didesnę susidomėjimą studijomis nei joje jau studijuojantys vyrai. Remiantis rezidentūros programos rengėjų nuomone, pagrindinė priežastis, kodėl rezidentai palieka šias studijas, yra darbo valandos ir gyvenimo stilius, pasikeitęs susidomėjimas šia sritimi, noras būti arčiau šeimos ir finansinės problemos.

#### **Darbo tikslas**

Įvertinti chirurginės specialybės gydytojų pasitenkinimą darbu ir nustatyti jam įtakos turinčius veiksnius.

#### **Darbo uždaviniai**

1. Nustatyti operuojančių gydytojų pasitenkinimo darbu lygį.

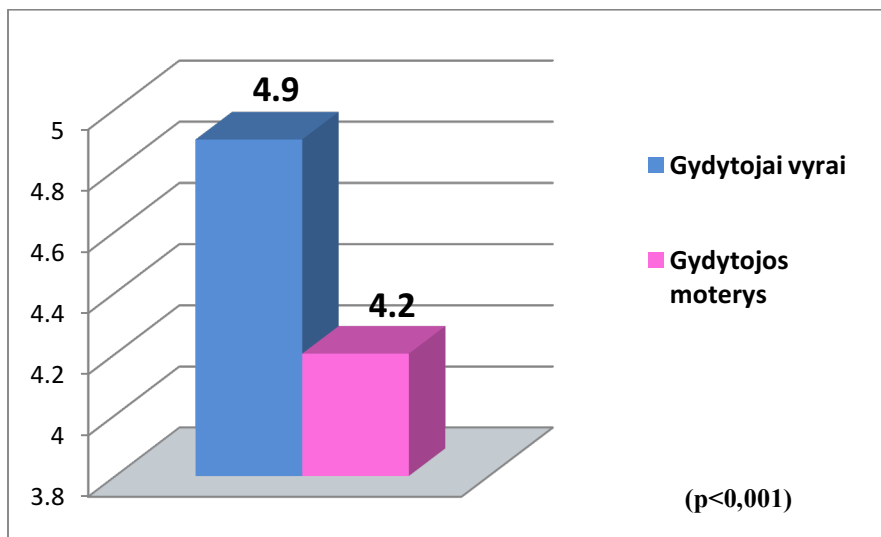
2. Nustatyti gydytojų pasitenkinimą darbe lemiančius veiksnius.
3. Įvertinti darbo sąlygų įtaką gydytojų pasitenkinimui darbe.
4. Nustatyti kvalifikacijos kėlimo galimybes ir jų ryšį su pasitenkinimu darbe.

#### **Metodika**

Tyrimo metu (2015 – 2018) buvo apklausti Kauno mieste dirbantys ir operuojantys gydytojai ir vyresnieji rezidentai. Iš viso buvo išdalintos 150 anketų, gražinta 144 anketos (atsako dažnis 96,0 proc.). Tiriamiesiems buvo sudaryta anoniminė 42-jų klausimų anketa remiantis Minesotos pasitenkinimo klausimynu, bei medicinos personalo darbo sąlygų vertinimo instrumentu, atsakymų vertinimui naudota Likerto skalė. Abiems instrumentams buvo atliktas dvigubas vertinimas. Anketiniai duomenys buvo apdoroti ir analizuojami naudojant statistinį duomenų analizės paketą SPSS 19.0 bei Mac os Mountain Lion excel programa.

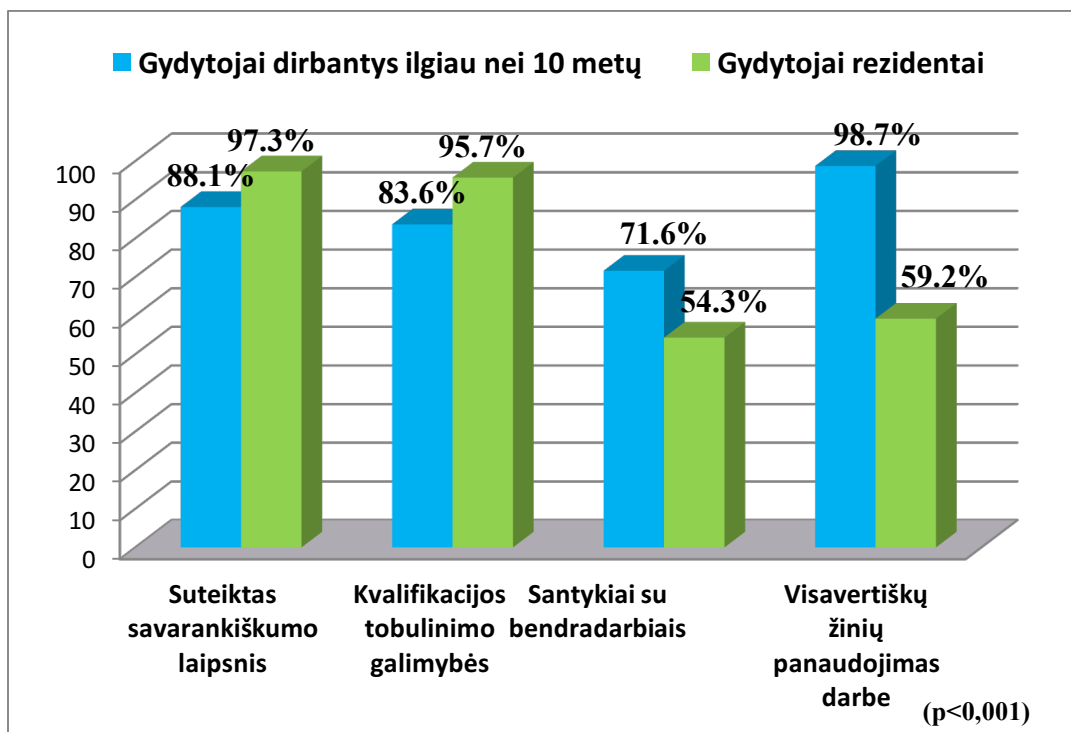
#### **Rezultatai**

Analizuojant gydytojų dirbančių Kauno miesto ligoninėse pasitenkinimu darbu rezultatus nustatėme gydytojų ir rezidentų pasitenkinimo darbu lygį, rezidentai buvo labiau patenkinti darbu (4,5 balai) nei gydytojai dirbantys ilgiau nei 10 metų (3,9 balai). Bendras respondentų pasitenkinimo darbu lygis įvertintas labai aukštu balu (4.55 balai). Nustatytas stiprus, statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys tarp gydytojų pasitenkinimo darbu ir gydytojų bendravimo santykio su tiesioginiu vadovu ( $r=0,78$ ,  $p<0,001$ ).



1.Pav. Gydytojų dirbančių Kauno miesto ligoninėse pasitenkinimo darbu lygis balais

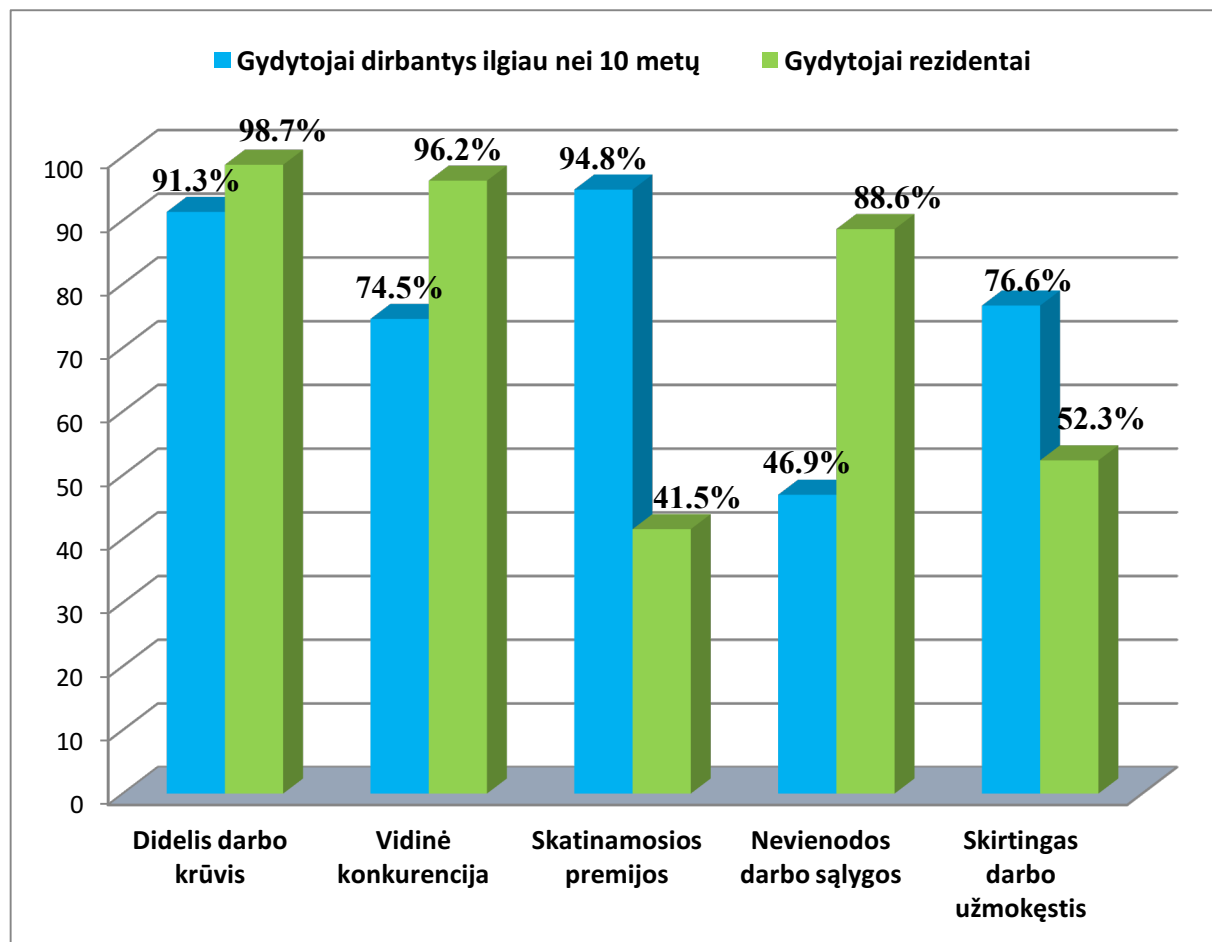
Analizuojant gydytojų, dirbančių Kauno miesto ligoninėse pasitenkinimo darbu lygį nustatėme, kad išskirsčius respondentus pagal lytį didesnę pasitenkinimą nurodė vyrai (4,9 balai) lyginant su moterimis (4,2 balai).



2. Pav. Gydytojų pasitenkinimą darbe lemiantys veiksniai

Analizuojant bendrus gydytojų pasitenkinimą darbe lemiančius veiksnius nustatėme vidutinio stiprumo ir stiprų statistiškai reikšmingą koreliacinį ryšį tarp gydytojų pasitenkinimo darbe ir suteikto savarankiškumo laipsnio ( $r=0,81$ , 97,3%), kvalifikacijos tobulinimo galimybių ( $r=0,69$ , 95,7%) bei santykių su bendradarbiais ( $r=0,67$ , 71,6%). Nustatėme, kad gydytojai išskyrė didžiausią įtaką pasitenkinimui darbe turintį veiksnį – visaverčių žinių panaudojimą darbe (98.7%), o

rezidentai nurodė, kad jų pasitenkinimui darbe didžiausią įtaką turintis veiksnys - darbe suteikiamas savarankiškumo laipsnis (97.3%).



### 3. Pav. Darbo sąlygų įtaka gydytojų pasitenkinimui darbu

Analizuojant darbo sąlygų įtaką gydytojų pasitenkinimui darbu nustatėme vidutinio stipumo reikšmingą koreliacinę ryšį tarp skirtingo darbo užmokesčio ( $r=0,55$ , 76,6%), nevienodų darbo sąlygų ( $r=0,71$ , 88,6%), bei per didelio darbo krūvio ( $r=0,64$ , 98,7%). Rezidentai nurodė, kad jiems didžiausią įtaką darbo sąlygų vertinime sudaro vidinė konkurencija ( $r=0,63$ , 96,2%), bei didelis darbo krūvis ( $r=0,57$ , 98,7%). Analizuojant gydytojų pasitenkinimo darbu ryšį su kvalifikacijos kėlimo galimybėmis nustatėme, kad rezidentams didžiausią įtaką turėjo sudarytos sąlygos kvalifikacijos kėlimui ( $r=0,49$ ,  $p<0,001$ ) bei karjeros galimybės ( $r=0,71$ ,  $p<0,001$ ). Gydytojams dirbantiems ilgiau nei 10 metų svarbiausi

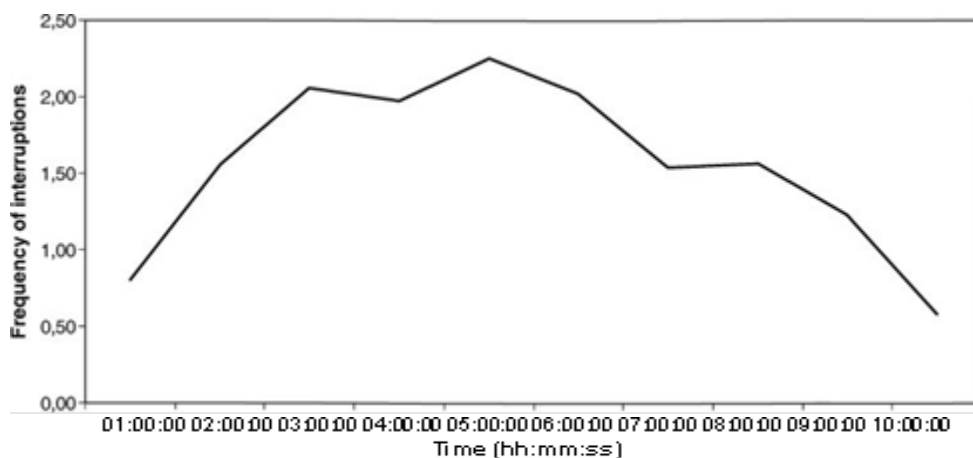
aspektai buvo apmokamos kvalifikacijos kėlimas ( $r=0,42$ ,  $p<0,001$ ), bei galimybė tobulėti ( $r=0,83$ ,  $p<0,001$ ). Nustatytas stiprus statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys tarp gydytojo didesnių kvalifikacijos kėlimo galimybių ( $r=0,76$ ,  $p<0,001$ ) ir pasitenkinimo darbu vertinimo ( $r=0,59$ ,  $p<0,001$ ). Nustatėme, kad motyvacijos įtaka darbui buvo svarbesnis veiksnys gydytojams dirbantiems daugiau, nei 10 metų (91,2%), nei rezidentams (64,7%).

### Daugiafunkciniai veiksmai

Analizuojant daugiafunkcinius veiksmus, įprastoje pamainoje gydytojas apie 16.28% (SD=4.1%) darbo laiko skiria užduotims, kurias atlieka vienu metu. Dažniausiai pasitaikanti užduočių kombinacija atliekama

### Trukdymas

Vidutiniškai chirurgų tiesioginis darbas yra sutrukdomas du kartus per valandą ir vidutiniškai 14 kartų per pamainą (SD=3.2). Pav. 4 rodo vidutinį darbo sutrukdyimų dažnį per vieną darbo valandą.



### Pav. 4 Sutrukdyimų dažnis darbo dienos metu

#### Užduočių keitimas

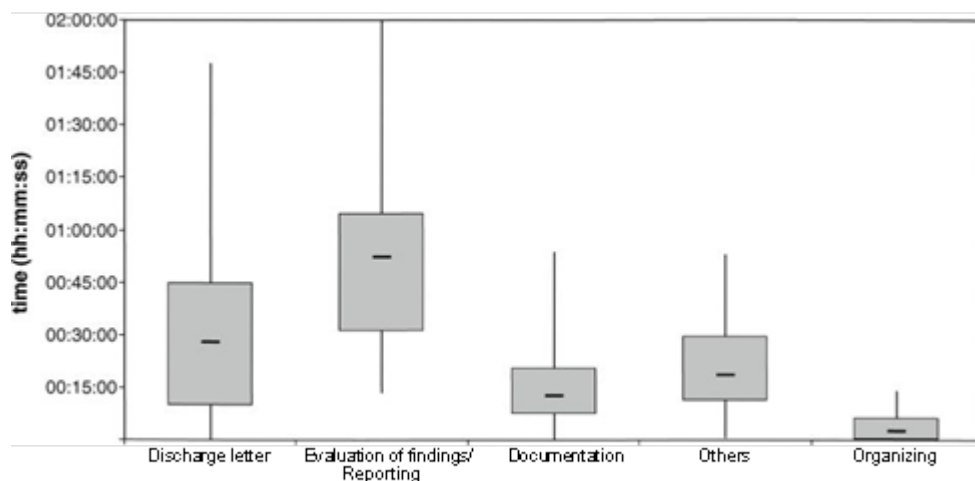
Papildomai buvo paskaičiuota kaip dažnai chirurgai pakeičia savo veiklas. Darbo užduotis chirurgai vidutiniškai pakeičia 43 kartus per vieną darbo valandą.

#### Netiesioginė paciento priežiūra

Didžiausią įprastos darbo dienos dalį chirurgai praleidžia pildydami pacientų dokumentaciją. Analizuojant bendrus rodiklius kiekvienas gydytojas vidutiniškai praleidžia

vienu metu – netiesiogiai prižiūrėti paciento sveikatą ir kalbėti su kolegomis. Vidutiniškai pastarasis užduočių derinys trunka apie 0,5 h kiekvieną darbo dieną.

2:03:08 h kasdien (95% CI 1:47:29 to 2:18:47 h) netiesioginei paciento priežiūrai, kuri susideda pvz. iš kodavimo, išrašų pildymo ir administravimo darbų (Pav. 5). Papildomas 0:20:07 h per dieną yra papildomai skiriamos dokumentacinėms pareigoms (95% CI 0:16:28 to 0:23:47 h).



**Pav. 5 Laiko skirto dokumentacijos ir administravimo darbams pasiskirstymas**

### Diskusija

Mes įvertinome 844 anketų duomenis iš 52 ligoninių. Stipriausias ir pagrindinis faktorius, susijęs su chirurgijos rezidentų darbo pasitenkinimu buvo suteikiamos pacientui pagalbos kokybė. Šis tyrimas pirmą kartą išskyrė tokį rezidentų nepasitenkinimo darbu faktorių. Tačiau tuo pačiu norima užtikrinti ir pasitenkinimą pačiu darbu ir geriausią teikiamą paslaugų kokybę pacientui. Kitas svarbu rezidentų pasitenkinimo darbu faktorius buvo kartu dirbančios komandos, pagalbinių darbuotojų, seselių empatiją. Ši sąlyga surinko mažiausiai apklausos balų. Iš tiesų darbuotojai ir kolektyvas buvo stipresnis faktorius nei praktinių įgūdžių, darbo valandų, nuovargio ar kitų problemų kriterijus. Šiuos duomenis mes interpretavome kaip žinutę programos rengėjams ir ligoninės vadovams, kurie rūpinasi savo darbuotojų ir ligoninės darbo efektyvumu.

„Papildomas darbas“ – tai sritis, kuria rezidentai nurodė kaip neefektyvią sistemą, pvz. Kompiuterinės sistemos trūkščiai, neparuošta operacinė kitam pacientui, intraveninio kateterio vedimas. Rezidentai nurodė apie 4 valandas per dieną gaišdami papildomam darbui. Šis kriterijus buvo įvertintas kaip blogas ligoninės darbas. Rezidentai taip pat susiduria su darbuotojų trūkumu pačioje ligoninės ir atsirandančiu reikalavimu mokytį

kitus. Jie deda daug pastangų stengdamiesi atskirti rezidentų darbą kaip darbuotojų ir rezidentų darbą kaip studentų. Mūsų tyrimų duomenimis ligoninės būtų reikalinga efektyvesnė sistema siekiant nuo rezidentų pečių numesti jiems nepriklausančias pareigas.

Pati sistema ir „papildomas darbas“ tapo stipriais faktoriais lemiančiais pasitenkinimą atliekamu darbu. Rezidentų darbo efektyvumo įvertinimas, vyresniųjų gydytojų gebėjimas išklaudyti ir priimti pasiūlymus, pusiausvyra tarp studijų ir praktikos taip pat buvo išskirti kaip mažinantys teigiamą nuomonę apie darbo specifiką. Tenka pripažinti, jog rezidentai vienareikšmiškai vyresniuosius specialistus verti kaip nuolat skubančius. Dėl ko dauguma rezidentų ne visada supranta darbo struktūrą ir tenkančią atsakomybę. Tai tik parodo sritį, kurios pagerinimas gali turėti teigiamą poveikį rezidentų darbui ir jo kokybei.

Mūsų tyrimas rodo, jog ilgesnės darbo valandos koreliuoja su mažesniu darbo pasitenkinimu. Tam galimai turi įtakos darbuotojų trūkumas, dėl ko specialistai turi dirbti daugiau nei 80 valandų per savaitę. Tačiau esamas darbo valandų kontroliavimas siekiant neviršyti 80 darbo valandų savaitės medicinos studentams pasirodė kaip teigiamas pokytis chirurgijos

rezidentams, jų kasdienybei ir pacientų priežiūros kokybei. Patys rezidentai teigė, jog darbo kokybė nepagerėjo, esant darbo valandų kontroliavimui, tačiau yra įsitikinę, kad jų asmeninio gyvenimo kokybė dėl šios priežasties pagerėjo. Taip pat rezidentai teigia, jog pasakymas „Aš paaukoja savo gyvenimo metus dėl rezidentūros“ kartu parodo ir žmogaus esamą padėtį ir nusistatymą prieš savo ir kartu prastą pasitenkinimą atliekamu darbu. Tačiau mūsų duomenimis rezidentai sutinka, kad „auka“ yra verta laiko. Jei sistema, darbuotojai ir esamos problemos aptartos anksčiau būtų apsvaistytos, mes galėtume pagerinti pačių rezidentų įvertinimą ir padidinti chirurgijos rezidentūros programos susidomėjimą.

Tyrimas įvertinęs keturių Vokietijos ligoninių chirurgų atliekamas užduotis darbo metu chirurginėse palatose yra pirmieji chirurgų darbo eigos stebėjimai ir vertinimai realiu laiku, kurie yra publikuoti šioje srityje. Keli reikšmingi rezultatai buvo atskleisti tyrimų metu. Remiantis gydytojų pranešimais apie jų patirtis, stebėjimo realiu laiku rezultatai rodo, kad netiesioginė paciento priežiūra ir ne medicininė veikla dominuoja darbo metu.

Gydytojai daugiausiai savo darbo laiko skiria netiesioginei paciento priežiūrai - paciento dokumentų administravimas užima svarbią ir didelę darbo laiko dalį, nors tai puikiausias galėtų atlikti priskirta administratorė. Tik labai maža laiko dalis yra skiriama mokymuisi. Esminiai veiksniai lemiantys sėkmingą pasirūpinimą pacientu yra išsilavinimas ir priežiūra, kuriuos apleidus galima padaryti neigiamą įtaką jaunojo gydytojo darbui ateityje [13]. Anksčiau atlikti tyrimai rodo, kad mokymas ir priežiūra žymiai pagerina atliekamų medicininių procedūrų kokybę [14]. Klinikos turėtų pasiūlyti labiau individualizuotus apmokymus norėdamos užsitikrinti, kad jaunieji chirurgai visas savo pareigas tiek medicininės, tiek administracinės atliktų pilnai, kokybiškai ir efektyviai [14, 15].

Remiantis anksčiau minėtais rezultatais chirurgai daug laiko skiria pacientų dokumentacijai. Nors ir žinoma, kad naudojimas kompiuterinėmis programomis yra efektyvi priemonė leidžianti sumažinti laiko kiekį skiriamą dokumentacijai, tačiau daugelis klinikų vis tiek jomis nesinaudoja [15]. Taip pat naudojantis kompiuterinėmis technologijomis būtų galima išvengti medicininių klaidų, kurios įvyksta dėl neįskaitomo teksto parašyto ranka [15].

Naudojantis elektroninius įrašus ligoninės medicininis personalas turėtų galimybę naudotis medicininės informacijos duomenų baze ir tai galėtų padėti taupyti laiką ir darbus atlikti greičiau [15].

Šiandieniniai kolegų susitikimai ir vidaus konsultacijos yra labai svarbios modernioje medicinoje, kai multimodalinis gydymas ir interdisciplininiai metodai yra būtini. Nekalbėjimas ir nebendradarbiavimas su kolegomis gali sukelti nesusipratimus, kurie paciento gydyme lems medicininės klaidas [16].

Tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad darbo užduotys buvo dažnai pertraukiamos dėl telefono skambučių ar diskusijų su kitais gydytojais. Prieš tai atliktos studijos įrodė, kad pastarieji veiksniai gali vesti prie neefektyvaus elgesio darbe [17]. Chirurgų darbe medicininei edukacijai skiriama mažai dėmesio, dėl to kad laikas skirtas užbaigti darbams yra dažnai pertraukiamas. Taip pat praktikos trūkumas gali sąlygoti trukdžių atsiradimą darbo metu [18]. Žemo prioriteto ir kasdienio tipo problemos galėtų būti sprendžiamos elektroniniu paštu, o skubūs reikalai – laiko planavimu užrašinėse ar telefono skambučiu [15]. Esminis šio tyrimo atradimas, kad daugiafunkciniai veiksmai yra įprasta problema ligoninėse. Daugiafunkciniai veiksmai siejasi su neefektyviu darbo atlikimu ir gali sukelti kognityvinę perkrovą informacijoje [19, 20]. Galiausiai vienu metu atliekami veiksmai užtrunka tiek, kiek užtrunka nuosekliai atliekamos užduotys [21]. Daugiafunkciniai veiksmai gali sumažinti ne tik atliekamo darbo kokybę, bet ir lemti



žmogiškas klaidas su katastrofiškais pasekmėmis paciento sveikatai [22].

Perorganizavus pacientui teikiamą asmeninę ir stacionarinę priežiūrą būtų galima pagerinti gydytojų darbo kokybę ir padidinti edukacijai skiriamų valandų kiekį. Kiti tyrimai taip pat yra aptarę galimas chirurgų darbo dienos eigos pertvarkymo galimybes [23-25]. Šių studijų esminis pagrindas nukrypti nuo linijinių darbo procedūrų pobūdžio. Darbo našumas ir pacientų srautas gali būti padidintas taikant lygiagrečios veiklos taktikas [23]. Pagerėjęs darbo efektyvumas operacinėje galėtų suteikti galimybę chirurgui skirti daugiau laiko jaunojo kolegos mokymui.

Kiti tyrimo rezultatai patvirtina, kad asistentai ar sesutės dalinai perimdami skambučius ir dokumentacijos tvarkymą [26] gali sumažinti laiko kiekį, kurį gydytojai skiria kasdienėms administracinėms užduotims. Sutaupytas laikas, galėtų būti skiriamas tiesioginei paciento priežiūrai ir jaunesniojo kolegos mokymui arba savo žinių atnaujinimui. Dabar mokslininkai tikrina ir vertina operacinių darbo planavimą, pamainų laikus, ligos istorijų algoritmus ir inventoriaus valdymą ieškodami naujų galimybių, kurios leistų sumažinti neproduktyvaus laiko kiekį ir darbo išteklius

### **Išvados**

Tyrimo rezultatai pagrysti gydytojų atsiliepimais apie jų darbo sąlygas, ypač susirūpinimą kelia skiriamas didelis laiko kiekis administraciniams uždaviniams. Taip pat tyrimas patvirtino, kad daug laiko sugaištama dėl kliūčių darbe, jos interpretuojamos kaip blogas darbo organizavimas arba darbo pertraukimai, kurie atsiranda darant kelis darbus vienu metu. Ši studija yra viena iš daugelio tyrimų, kurie tiksliausiai kiekybiškai įvertina ir parodo gydytojų darbo dieną ir sukuria naudingą pagrindą tyrimams ateityje. Chirurgų darbo dienos pertvarkymas sumažintų laiko kiekį skiriamą įveikti atstumus tarp liginės skyrių, daugiafunkcinių veiksmų ir administracinių pareigų atlikimui, tuo pačiu atsirastų

daugiau laiko, kurį būtų galima skirti tiesioginei paciento priežiūrai ir jaunojo chirurgo apmokymui.

Gydytojų ir rezidentų dirbančių Kauno miesto liginėse pasitenkinimo darbu lygis yra aukštas. Nustatyta, kad gydytojai vyrai nurodo didesnę pasitenkinimo darbu lygį nei gydytojos moterys. Nustatytas stiprus ryšys tarp tiesioginio vadovo bendravimo su gydytojų, dirbančių Kauno klinikinėje liginėje nurodomu pasitenkinimu darbu. Gydytojai rezidentai nurodė didesnę pasitenkinimo darbu lygį, nei gydytojai dirbantys daugiau nei 10 metų.

Nustatyti svarbiausi gydytojų ir rezidentų pasitenkinimą darbe lemiantys veiksniai: suteikiamas savarankiškumo laipsnis, visavertiškų žinių panaudojimas darbe ir galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo procese. Nustatyta, kad svarbiausi veiksniai, įtakojantys rezidentų pasitenkinimą darbu yra saviraiškos galimybės darbe bei sudaromos sąlygos kvalifikacijos kėlimui.

Gydytojų ir rezidentų darbo sąlygų vertinimas tiesiogiai įtakojo pasitenkinimo darbe lygį. Nustatyta, kad gydytojams dirbantiems Kauno miesto liginėse pasitenkinimo darbu lygiui neigiamą įtaką turi nevienodos darbo sąlygos, skirtingas darbo užmokestis ir vidinė konkurencija. Nustatyta, kad didžiausią teigiamą įtaką sudaro skatinamosios premijos bei tolerantiški santykiai su vadovu.

Nustatytas stiprus ryšys tarp gydytojų geresnių kvalifikacijos didinimo galimybių ir pasitenkinimo darbu vertinimo. Nustatyti gydytojams svarbiausi aspektai: apmokamos kvalifikacijos kėlimas, motyvacijos skatinimo iš vadovo siekiant karjeros bei sudaromų palankių sąlygų tobulėjimui.

### **Literatūros sąrašas**

1. Gutauskaitė G. Janušonis V. Medicinos personalo darbo motyvacijos veiksniai išplėtos infrastruktūros daugiaprofilinėse sveikatos priežiūros organizacijose. Sveikatos mokslai 2007;Nr. 4: 1059-1061.
2. Bučiūnienė I. Personalo motyvavimas. Kaunas: Technologija, 1996.

3. Hinami K, Whelan CT, Miller JA, Wolosin RJ, Wetterneck TB; Society of Hospital *Medicine Career Satisfaction Task Force. Job characteristics, satisfaction, and burnout across hospitalist practice models. J Hosp Med.* 2012 May-Jun;7(5):402-10.
4. Bučiūnienė I, Blaževičienė A, Bliudžiūtė E. *Health care reform and job satisfaction of primary health care physicians in Lithuania. BMC Family Practice* 2005;6(1):10.
5. Hinami K, Whelan CT, Wolosin RJ, Miller JA, Wetterneck TB. *Worklife and satisfaction of hospitalists: toward flourishing careers. J Gen Intern Med.* 2012 Jan;27(1):28-36.
6. Joneliūnienė I. *Klinikinės ligoninės slaugos personalo valdymo sistemos įvertinimas. Magistro tezės. KMU, 1999*
7. Acker A, Perry Z, Reuveni H, Toker A. *Work satisfaction, quality of life and leisure time of residents at the Soroka University Medical Center, Beer Sheba, Israel. Harefuah* 2009 Feb;148(2):71-5, 141.
8. Hinami K, Whelan CT, Miller JA, Wolosin RJ, Wetterneck TB. *Person-job fit: an exploratory cross-sectional analysis of hospitalists. J Hosp Med.* 2013 Feb;8(2):96-101.
9. Everett CB, Helmer SD, Osland JS, Smith RS (2007) General surgery resident attrition and the 80-hour workweek. *Am J Surg* 194:751-756 doi:10.1016/j.amjsurg.2007.08.033
10. Walter AJ (2006) Surgical education for the twenty-first century: beyond the apprentice model. *Obstet Gynecol Clin North Am* 33:233-236 doi:10.1016/j.ogc.2006.01.003
11. Currie S, Coughlin PA, Bhasker S, Hossain J, Irvine CD, Curley PJ (2007) Vascular surgery is an unattractive career option for current basic surgical trainees: a regional perspective. *Ann R Coll Surg Engl* 89:792-795 doi: 10.1308/003588407X232053
12. Aasland OG, Rosta J, Nylenna M. *Healthcare reforms and job satisfaction among doctors in Norway. Scand J Public Health.* 2010 May;38(3):253-8
13. Ray JJ, Szol JA, Teisch LF, et al. Association Between American Board of Surgery In-Training Examination Scores and Resident Performance. *AMA Surg.* 2016; 151:26- 31.
14. Tarpley JL, Tarpley MJ. The Continuing Quest for Meaningful Faculty Evaluations of Residents. *JAMA Surg.*2016; 151:31.
15. Dugan JW, Weatherly RA, Girod DA, et al. A longitudinal study of emotional intelligence training for otolaryngology residents and faculty. *Otolaryngol Head Neck Surg.* 2014; 140:720-6.
16. Arnold MW, Patterson AF, Tang AS. Has implementation of the 80-hour work week made a career in surgery more appealing to medical students? *Am J Surg* 2005; 189:129-33.
17. Wyrzykowski AD, Han E, Pettitt BJ, Styblo TM, Rozycki GS. A profile of female academic surgeons: training, credentials, and academic success. *Am Surg* 2006;72:1153-9.
18. Jones AM, Jones KB (2007) The 88-hour family: effects of the 80-hour work week on marriage and childbirth in a surgical residency. *Iowa Orthop J* 27:128-133
19. Tan TC, Tan KT, Tee JC (2007) An end to “See one, do one and teach one” residency training programme—impact of the training, education, surgical accreditation and assessment (TESA) programme on medical care and patients’ safety. *Ann Acad Med Singap* 36:756-759
20. Krones CJ, Schroder W, Ansong J (2006) The surgery assistant in graduate education. Personal requirements and expectations of graduate education faculty and graduate education schools. *Chirurg Suppl*, pp 303-305
21. Taylor C, Farver C, Stoller JK. Perspective: Can emotional intelligence training serve as an alternative approach to teaching professionalism to residents? *Med.* 2011; 86:1551-4.
22. Kobayashi L, Shapiro MJ, Gutman DC, Jay G (2007) Multiple encounter simulation for high-acuity multipatient environment training. *Acad Emerg Med* 12:1141-1148
23. Friedman DM, Šokai SM, Chang Y, Berger DL (2006) Increasing operating room efficiency through parallel processing. *Ann Surg* 1:10-14
24. Fukui S, Ogawa K, Ohtsuka M, Fukui N (2008) A randomized study assessing the efficacy of communication skill training on patients’ psychologic distress and coping: nurses’ communication with patients just after being diagnosed with cancer. *Cancer* 6:1462-1470
25. Mache S et al (2008) Development and evaluation of a computer- based medical work assessment programme. *J Occup Med Toxicol* 3:35
26. Yu S, Gu G, Zhou W, Wang S (2008) Psychosocial work environment and well-being: a cross-sectional study at a thermal power plant in China. *J Occup FTealth* 50:155-162