

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS

Medicinos akademija

Visuomenės sveikatos fakultetas

Milda Vaišvilaitė

**PRIVAČIOS ĮSTAIGOS RADIOLOGIJOS DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS
STRESAS IR JO ĮVEIKOS STRATEGIJŲ ŠĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ
PASITENKINIMU DARBU**

Antrosios pakopos studijų baigiamasis darbas
(Visuomenės sveikatos vadyba)

Studentas

Milda Vaišvilaitė

Mokslinis vadovas

dr. Loreta Marmienė

Kaunas, 2021

SANTRAUKA

Visuomenės sveikatos vadyba

PRIVAČIOS ĮSTAIGOS RADIOLOGIJOS DARBUOTOJŲ PATIRIAMAS STRESAS IR JO ĮVEIKOS STRATEGIJŲ SĄSAJOS SU DARBUOTOJŲ PASITENKINIMU DARBU

Milda Vaišvilaitė

Mokslinis vadovas dr. Loreta Marmienė

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Medicinos akademijos Visuomenės sveikatos fakultetas, Sveikatos vadybos katedra. Kaunas; 2021. 95 p.

Darbo tikslas. Išanalizuoti radiologijos darbuotojų, dirbančių privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, patiriamą stresą, streso įveikos strategijas bei jų sąsajas su pasitenkinimu darbu.

Uždaviniai. 1. Nustatyti privačios įstaigos gydytojų radiologų ir radiologijos technologų streso įveikos strategijas. 2. Įvertinti privačios įstaigos gydytojų radiologų ir radiologijos technologų pasitenkinimą darbu. 3. Nustatyti sąsajas tarp radiologijos darbuotojų naudojamų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo atliekamu darbu. 4. Pagal sociodemografinius veiksnius palyginti radiologijos darbuotojų nustatytas sąsajas tarp naudojamų streso įveikos strategijų bei pasitenkinimo darbu.

Metodika. Tyrimas pradėtas 2020 m. rugsėjo – gruodžio mėnesiais. Siekiant išsiaiškinti radiologijos darbuotojų patiriamą stresą darbe, streso įveikos būdus, jų sąsajas su pasitenkinimu darbu. Atliktas kiekybinis momentinis tyrimas privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje. Apklausoje dalyvavo radiologijos darbuotojai. Respondentams buvo pateikta anketa, siekiant išsiaiškinti streso įveikos strategijas ir pasitenkinimą darbu. Atsako dažnis – 95,2 proc..

Rezultatai. Nustatyta jog gydytojų radiologų bendras pasitenkinimas darbu yra vidutinis (141,48), o radiologijos technologų – aukštas (147,84). Radiologijos darbuotojai dažniausiai streso įveikai naudojo vengimo strategiją, rečiausiai – socialinės paramos. Nustatyta teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo strategijų. Paaiškėjo, kad tarp radiologijos darbuotojų didžiausia neigiama koreliacija buvo tarp paaukštinimo galimybių aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos, o didžiausia teigiama – tarp bendradarbių aspekto ir emocinės iškrovos strategijos. Atlikus analizę, paaiškėjo, jog vyrai vidutiniškai labiau buvo patenkinti nei moterys darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo, ryšių ir komunikacijos bei bendro pasitenkinimo darbu aspektais. Taip pat buvo nustatyta, kad darbuotojai, amžiaus grupėje nuo 51 iki 60 metų, lyginant su kitomis, jautė didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, naudojama streso įveikos strategija, lyginant su kitomis grupėmis, buvo socialinės paramos.

Išvados: 1. Privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dirbantys radiologijos darbuotojai dažniausiai stresui įveikti naudoja vengimo įveikos strategiją, rečiausiai – socialinės paramos. 2. Nustatyta, jog

radiologijos technologai jautė didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, lyginant su gydytojais radiologais.

3. Buvo nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos ir neigiamos sąsajos, tarp radiologijos darbuotojų naudojamų streso įveikos strategijų bei pasitenkinimo darbu aspektų. Neigiama koreliacija: tarp paaugstinimo galimybių bei emocinės iškrovos streso įveikos strategijos, teigiama – tarp bendradarbių aspekto ir emocinės iškrovos įveikos strategijos. 4. Nustatyta, jog vyrų bendras pasitenkinimas darbu didesnis, taip pat vyrai dažniau naudojo emocinės iškrovos streso įveikos strategiją. Mažesnę darbo stažą turintys darbuotojai buvo labiau patenkinti vadovavimo bei paaugstinimo galimybių aspektais, tad jų streso įveika dažniausiai buvo grindžiama problemų sprendimo strategija.

Raktiniai žodžiai: radiologijos darbuotojas, radiologijos technologas, gydytojas radiologas, stresas, streso įveikos strategijos, pasitenkinimas darbu.

SUMMARY

Management of Public Health

LINKS BETWEEN THE STRESS EXPERIENCED BY RADIOLOGY STAFF OF A PRIVATE INSTITUTION AND ITS COPING STRATEGIES AND EMPLOYEE LINKS WITH WORK SATISFACTION

Milda Vaišvilaitė

Scientific guide doc. Loreta Marmienė

Faculty Of Public Health Of The Medical Academy Of The Lithuanian University Of Health Sciences, Department Of Health Management. Kaunas; 2021. 95 p.

The aim of the research is to analyse the stress experienced by radiographers and radiologists working in a private health care institution stress coping strategies and their links with job satisfaction.

Objectives. 1. To establish stress coping strategies for radiologists and radiographers of private institutions. 2. To assess the job satisfaction of radiologists and radiographers of a private institution. 3. Establish links between stress coping strategies used by radiographers and radiologists and work satisfaction with the work performed. 4. Compare the links established by radiology workers between the used stress coping strategies and work satisfaction based on sociodemographic factors.

Methods. The research started in September – December 2020. In order to find out the stress experienced at work by radiology workers, stress coping strategies and their links with job satisfaction, a quantitative research was taken out in a private health care institution. Interview has been taken from radiologists and radiographers. Response rate – 95,2 %.

Results. Research showed that the overall job satisfaction of radiologists is average (141.48) and that radiographers have a high rate (147.84). Radiologists and radiographers mostly used an avoidance strategy to overcome stress, the research showed that the rarest strategy was social assistance. There is a positive correlation between problem solving and avoidance strategies. It turned out that among radiology workers, the biggest negative correlation was between the aspect of promotional opportunities and the strategy of overcoming emotional discharge stress, and the most positive – between the aspect of co-workers and the emotional discharge strategy. The analysis showed that men were on average more satisfied than women in terms of pay, leadership, recognition, communication and communication, and overall job satisfaction. It was also found that employees in the age group from 51 to 60 years of age, compared to others, felt more general satisfaction with work, used a stress coping strategy compared to other groups, there was social support.

Conclusions. 1. Radiologists and radiographers working in a private health care institution usually use a strategy to overcome stress and, at the very least, social assistance. 2. Radiographers were found to have a higher job satisfaction compared to radiologists. 3. Statistically significant positive and

negative correlations have been identified between the stress coping strategies used by radiologists and radiographers and aspects of job satisfaction. Negative correlation – between promotion opportunities and emotional discharge stress overcoming strategy, positive – between the coworkers aspect and the emotional discharge coping strategy. 4. Men were found to have higher overall job satisfaction, as well as men were more likely to use the strategy of overcoming emotional discharge stress. Employees with lower seniority were more satisfied with aspects of management and promotion opportunities, so overcoming their stress was usually based on a problem-solving strategy.

Keywords. Radiology worker, radiographer, radiologist, stress, stress coping strategy, job satisfaction.

TURINYS

SANTRUMPOS	8
SĄVOKOS	9
ĮVADAS	10
DARBO TIKSLAI IR UŽDAVINIAI	11
1. LITERATŪROS ANALIZĖ	12
1.1. Stresas ir jo įveikos strategijos	12
1.1.1. Streso ir streso darbe sampratos	12
1.1.2. Stresą sukeliantys veiksniai	14
1.1.3. Stresorių klasifikacija	19
1.1.4. Streso įveika ir metodai	21
1.2. Pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai	29
1.2.1. Pasitenkinimo darbu samprata.....	29
1.2.2. Veiksniai, lemiantys pasitenkinimą darbu.....	31
1.3. Radiologijos skyriaus darbo specifika	34
2. TYRIMO METODIKA	37
3. REZULTATAI	42
REZULTATŲ APTARIMAS	82
IŠVADOS	87
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS	88
LITERATŪROS SĄRAŠAS	89
PRIEDAI	96

SANTRUMPOS

ALARA – as low as reasonably achievable (kiek įmanoma mažesnė)

KT – kompiuterinė tomografija

MRT – magnetinio rezonanso tomografija

n – respondentų (absoliutus) skaičius

proc. – procentai

PSO – Pasaulio sveikatos organizacija

VASPVT - Valstybinės akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos

VSPi – viešoji sveikatos priežiūros įstaiga

SĄVOKOS

Jonizuojančioji spinduliuotė – tai elektromagnetinių bangų arba elementariųjų dalelių srautas, kurių visos energijos atsargos yra naudojamos atomams ir molekulėms jonizuoti. Jonizuojančiosios spinduliuotės poveikis gali sukelti didesnius pokyčius gyvuose organizmuose: esant didelei apšvitai ląstelės žūva arba yra pažeidžiamos (1).

Radiologijos technologas – asmens sveikatos priežiūros specialistas, įgijęs radiologijos technologo profesinę kvalifikaciją arba kuriam suteikta teisė dirbti radiologijos technologu. Radiologijos technologas užtikrina kokybišką ir saugų procedūros atlikimą, teikiamos paslaugos radiacinę saugą bei kokybę (2).

Gydytojas radiologas - gydytojas, teisės aktų nustatyta tvarka įgijęs gydytojo radiologo profesinę kvalifikaciją, apimančią vaizdinę diagnostiką, intervencines ir minimaliai invazines procedūras, atlieka asmens sveikatos priežiūrą, kuri apima radiologinių tyrimų atlikimą, ligų profilaktiką, diagnozavimą ir gydymą taikant radiologinius metodus (3).

Stresas – nespecifinis kūno fiziologinis atsakas į bet kokius jo poreikius, tai būseną, sukeltą aplinkos pokyčių, suvokiamų kaip iššūkis, galintis sukelti grėsmę individo dinaminei pusiausvyrai (4).

Stresoriai – tai stimulatoriai, sukeliantys įtampą, kurios pasekmė – stresas (5).

Pasitenkinimas darbu – tai maloni ir teigiama emocinė būseną, sąlygojama asmens darbo ar darbo patirties vertinimo (6).

(7)

IVADAS

Darbo aktualumas: Paciento pasitenkinimas yra vienas esminių rodiklių, sveikatos priežiūros įstaigos teikiamoms paslaugoms vertinti. Tai vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių sveikatos priežiūros įstaigos sėkmę (8). Literatūroje teigiama, kad sveikatos priežiūros darbuotojams yra svarbus taikus santykis su kolegomis bei pacientais, kuris daro įtaką pasitenkinimui darbu (9).

Kita vertus, pacientai, kurių lūkesčiai nebuvo išpildyti, išreiškia nepasitenkinimą sveikatos priežiūros darbuotojais, darydami jiems spaudimą, keldami įtampą, reikalaudami, kad būtų prisiimta visa atsakomybė už pacientų sveikatą. Tuo tarpu kaip papildomi faktoriai, keliantys stresą medicinos darbuotojams, yra nešama didžiulė atsakomybė dėl pacientų gyvybių ir mirčių, o taip pat – neadekvatus materialinis ir moralinis atlygis už atliktą darbą (10).

Šiuo metu pasaulyje sparčiai vystomos medicininės technologijos, skirtos diagnozuoti bei gydyti ligoms, taip pat ir radiologinė diagnostika: įranga vis atnaujinama, tad radiologijos technologai turi prisitaikyti prie pokyčių taip gilindami savo turimas žinias, o gydytojai radiologai šiai dienai yra visuomenei pristatomi kaip prestižinės specializacijos gydytojai, kadangi turi galimybę tyrimus aprašyti teleradiologijos būdu, ir dažnu atveju net neturėti kontakto su pacientais (11).

Darbo naujumas: Itin daug tyrimų pasaulyje yra atlikta, siekiant išsiaiškinti slaugytojų pasitenkinimą darbu nulemiančius veiksnius, taip pat aptariant perdegimo sindromo ar streso sukėlėjus (11). Tuo tarpu studijų, tiriančių radiologijos technologus ir gydytojus radiologus nėra daug, tačiau, jų patiriamas stresas darbe, bei pasitenkinimas darbu taip pat turėtų būti plačiai aptiriamas, kadangi: tai yra vieni pagrindinių veiksnių, lemiančių darbo kokybę, našumą, pacientų pasitenkinimą paslaugomis (12,13). Šie darbuotojai nuolat bendrauja su pacientais, teikia informaciją apie jų sveikatą, teikia atsakymus apie pacientų sveikatą už tai atsakingiems kolegoms, ir dirba su jonizuojančia spinduliuote, bei turi prisitaikyti prie sparčiai kintančios diagnostikos įrangos (2,3). Šiuo darbu siekiama atkreipti dėmesį į teigiamus darbo sąlygų pokyčius, atsižvelgiant į galimų stresorių rizikos mažinimą dirbant privačiame sektoriuje, kadangi šiame sektoriuje yra keliami aukštesni kokybės ir aptarnavimo reikalavimai darbuotojams, o pacientai yra reiklesni, nes kartais tenka tiesiogiai susimokėti už suteiktas pilnas ar papildomas paslaugas.

Darbo temos sąsajos su studijų programa: Vertinant privačios sveikatos priežiūros įstaigos radiologijos darbuotojų – radiologijos technologų bei gydytojų radiologų – patiriamą stresą darbe, streso įveikos būdus bei sąsajas su pasitenkinimu darbu, yra naudojamos visos aktualios žinios, įgytos poveikio sveikatai vertinimo, žmogiškųjų išteklių vadybos, sveikatos etikos ir žmonių santykių, visuomenės sveikatos ir jos priežiūros, vadybos ir organizacijų valdymo studijų dalykų metu.

DARBO TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

Darbo tikslas: išanalizuoti radiologijos technologų ir gydytojų radiologų, dirbančių privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, patiriamą stresą, streso įveikos strategijas bei jų sąsajas su pasitenkinimu darbu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Įvertinti privačios įstaigos radiologijos darbuotojų patiriamą stresą ir įveikos strategijas.
2. Įvertinti privačios įstaigos radiologijos darbuotojų pasitenkinimą darbu.
3. Nustatyti sąsajas tarp radiologijos darbuotojų naudojamų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo atliekamu darbu.
4. Palyginti radiologijos technologų ir gydytojų radiologų nustatytas sąsajas tarp naudojamų streso įveikos strategijų bei pasitenkinimo darbu.

1. LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1. Stresas ir jo įveikos strategijos

1.1.1. Streso ir streso darbe sampratos

Žodis „stresas“ yra daugelio žmonių kasdienio žodyno dalis, tačiau jo reikšmė ir prasmė vis dar nėra iki galo aiški (14). Pasaulio sveikatos organizacija stresą apibūdina kaip „XXI-ojo amžiaus sveikatos epidemija“ (15). Pasak kai kurių autorių, stresas daug kartų buvo apibūdintas tiek paprastoje, tiek mokslinėje literatūroje, tačiau, svarbu tai, jog jis gali būti išskirtas į dvi kategorijas: tai gali būti arba atsakas, arba stimulatorius. Stimulatoriai tai stresoriai, sukeliantys įtampą, kurios pasekmė – stresas. Tuo tarpu atsakas gali pasireikšti apsauginėmis fiziologinėmis reakcijomis, atsirandančiomis žmogaus organizme į nepalankių veiksnių poveikį (15).

Studijuojant literatūrą, aptinkama itin daug streso sąvokos apibrėžimų, dalis jų pateikiama 1.1 lentelėje.

1.1 lentelė. Streso samprata

Streso samprata	Autorius
<i>Stresas</i> – tai įtampos būseną, tai visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, kurios atsiranda žmogaus arba gyvūno organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių poveikį (5).	Tarptautinių žodžių žodynas
<i>Stresas</i> – tai nesuspecifinis kūno atsakas į bet kokią dirgiklį, nukreiptą prieš jį. Tai nuostata, kuria vadovaudamiesi gyvename. Visi gyvi organizmai patiria stresą ir bet kokia maloni ir nemaloni patirtis, pagreitinanti gyvenimo intensyvumą, gali sukelti laikiną streso padidėjimą (17).	H. Selye
<i>Stresas</i> – tai ypatingas asmens santykis su aplinka, kurį asmuo įvertina kaip viršijantį turimus išteklius bei keliantis grėsmę asmeninei gerovei (18).	R.S. Lazarus, S. Folkman
<i>Stresas</i> – tai sutrikimas pusiausvyros tarp individo ir situacijos, atsiskleidžiantis organizmo funkcijų atsaku į reikalavimus, spaudimą, darbų gausą, psichinę įtampą, konfliktus ir nesugebėjimą valdyti emocijų (18).	I. Mills
<i>Stresas</i> – organizmo reakcija į pakankamai didelį galimų stresorių intensyvumą, viršijantį individo streso slenkstį (19).	L. Ruibytė, V. Velička
<i>Stresas</i> – tai nėra atskiras įvykis, tai procesas, įtraukiantis organizmo atsaką, bandymą susidoroti ir valdyti stresorius (20).	L. Skulsky C.S. Smith

1.1 lentelės tęsinys. Streso samprata

Streso samprata	Autorius
<i>Stresas</i> – nespecifinis kūno fiziologinis atsakas į bet kokius jo poreikius, tai būseną, sukelta aplinkos pokyčių, suvokiamą kaip iššūkis, galintis sukelti grėsmę individo dinaminei pusiausvyrai (19)	S. Ghimire, S. Lama

Stresas darbe yra psichologinė įtampa, kuri tęsiasi ir tęsiasi, jis lemia darbe išsivysčiusius sunkumus, įtampą, nerimą, nusivylimą, o visa tai yra nerimo, kuris atsiranda darbe, pasekmė (21). Kitas autorius, streso teorijos pradininkas Hans Selye teigė, kad stresas – tai nespecifinis kūno atsakas į bet kokį dirgiklį, nukreiptą prieš jį. Tai nuostata, kuria vadovaudamiesi gyvename. Visi gyvi organizmai patiria stresą ir bet kokia, maloni ir nemaloni patirtis, pagreitinanti gyvenimo intensyvumą, gali sukelti laikiną streso padidėjimą, kuris turi įtakos kūno „nusidėvėjimui“. Skausmingas smūgis ir aistringas bučinyss gali būti vienodą streso lygį turintys veiksniai. Tad beisbolo žaidėjas, maksimaliai naudojantis raumenis žaidimo metu, žurnalistas besilaikantis nustatytų darbo terminų bei pacientas kovojantis su karščiavimu – jie visi patiria didesnę ar mažesnę stresą. Tad streso vengti nereikia, nes tai mums įgimta: stresas vyksta tol, kol yra organizmo paklausa jam, o galutinis išsilaisvinimas iš streso – mirtis (22). H. Selye (1936) stresą apibūdino kaip dinaminį procesą, kai asmuo susiduria su galimybe, suvaržymu ir poreikiu vienu metu (23), tačiau pabrėžia, kad individo kūnas turi ribotas galimybes reakcijoms į stresą. Darbo metu yra keliami įvairūs reikalavimai, o per didelis stresas ilgu laikotarpiu išnaudos visas jėgas jiems įveikti, kol galiausiai nebepajėgsime susidoroti su stresoriais (24).

Kiti autoriai teigia, kad stresas yra sąlyginai naujas šiuolaikinio gyvenimo reiškinys ir, kad tai yra neišvengiama šiuolaikinio gyvenimo pasekmė. Darbo pobūdis per paskutinį šimtmetį keitėsi drąstiškai: pokyčiai palietė praktiškai visus specialistus, pradedant menininkais, baigiant chirurgais bei orlaivių pilotais. Atsižvelgiant į tai, pokyčiai neišvengiamai iššaukia stresą. Daugeliu atvejų stresas darbe yra siejamas su negatyviomis situacijomis, tokiomis kaip oficialus darbdavio papeikimas dėl prastai atliktos užduoties. Beje, svarbu tai, jog stresą daug dažniau patiria darbuotojai, kurie užima žemesnes pareigas (hierarchijos pakopomis matuojant), kur jie mažiau kontroliuoja savo darbą ir gauna nurodymus iš aukštesnės pareigos užimančių asmenų (25).

Profesinis stresas tapo viena rimčiausių sveikatos problemų šiuolaikiniame pasaulyje (26), o pastaraisiais metais profesinis stresas laikoma viena labiausiai nagrinėjamų temų, taikomųjų tyrimų psichologijoje bei kitose socialinių bei medicinos mokslų srityse (25). Su darbu ar profesija susijęs stresas yra vadinamas profesiniu stresu. Jį galima apibrėžti kaip žalingą emocinį ar/ir fizinį atsaką į

kylantį darbuotojo pajėgumų bei darbo reikalavimų nesutapimą (27). Steers (1981) indikavo, kad profesinis stresas tapo svarbia organizacinio elgesio tyrimo tema dėl kelių priežasčių:

1. Stresas sukelia žalingą psichologinį ir fizinį poveikį darbuotojams;
2. Stresas yra viena pagrindinių priežasčių darbuotojų kaitos ir jų pravaikštų klausimu;
3. Vieno darbuotojo patirtas stresas darbe gali pažeisti kitų darbuotojų jaučiamą saugumą darbe;
4. Kontroliuojant disfunkcinį stresą galima lengviau valdyti individą ir organizaciją atskirai (23).

Atsiradęs profesinis stresas, be jokios abejonės tiesiogiai paveiks darbuotojo darbo rezultatus bei pačios organizacijos darbo našumą. Dažniausiai profesinis stresas darbuotojams kyla dėl darbo, kurį jie atlieka, o didelė dalis darbuotojų supranta, kad darbe patiria stresą, kuris paveikia ne vien darbo kokybę, tačiau gali turėti neigiamos įtakos sveikatai: miokardo infarktas, migrena ar net mirtis. Ir jeigu darbuotojai ir toliau nekreips dėmesio į darbe patiriamą stresą, tai rezultatai gali būti labai liūdni, netgi savižudybė (13).

Apibendrinus, stresas literatūroje yra aptariamas bei analizuojamas itin senai, vieni teigia, kad tai yra natūrali žmogaus būseną, kiti jį išskiria į dvi kategorijas, kuriose stresas gali būti arba stimulatorius, arba atsakas. Tačiau aišku yra tai, kad stresas yra tam tikra organizmo reakcija į dirgiklius, o pastaruoju metu tai itin plačiai aptariama tema kaip viena rimčiausių išsivysčiusių su laiku sveikatos problemų. Taip pat, autoriai indikuoja, kodėl stresas tapo tokia svarbia organizacinio elgesio tyrimo tema.

1.1.2. Stresą sukeliantys veiksniai

Anksčiau aptarus streso sampratą, galima teigti, kad stresas yra sukeltas tam tikrų veiksnių, dar kitaip įvardijamų kaip stresoriai. Darbo aplinka, tarpasmeniniai santykiai, organizaciniai veiksniai, vaidmenų charakteristika, individualios savybės, darbuotojų elgesio problemos vieni pagrindinių veiksnių, darančių įtaką streso patyrimui darbe (28). Šiandieniniame pasaulyje, ypač darbinėje aplinkoje, yra vis labiau atkreipiamas dėmesys, jog darbe patiriamas stresas kelia neigiamą atsakomąjį poveikį darbuotojų sveikatai bei pačiai organizacijai (29). Todėl, dėl patiriamo streso darbe, gali kisti darbuotojo savijauta, elgsena ir mąstymas. Tad visame šiame globalizacijos procese, organizacijos, norėdamos išlikti, turi itin greitai prisitaikyti prie pokyčių (30).

Autoriai C.L. Cooper ir J. Marshall (1976) išskyrė penkis pagrindinius šaltinių komponentus, sukeliančius stresą darbe:

1. Vidinė darbo aplinka (blogos fizinės darbo sąlygos, darbo perkrova, limituotas laikas darbui atlikti). Tačiau darbo aplinka gali tiek pabloginti, tiek pagerinti fizinę ir psichinę darbuotojo sveikatą, o tai lems padidėjusį arba sumažėjusį jo darbingumą.

2. Darbuotojo vaidmuo organizacijoje (vaidmens dviprasmiškumas ir vaidmenų konfliktas, kai darbuotojas nėra tikras, ko iš jo yra reikalaujama, tuomet kyla vaidmens neapibrėžtumo problema, todėl vadovas turi tiksliai nurodyti, ką pavaldinys turi daryti ir kaip tai bus vertinama).
3. Karjeros galimybės (nepakankamas paaukštinimas pareigose ir netinkama sauga darbe).
4. Santykiai darbe (įskaitant prastus tarpusavio santykius su darbdaviu ar kolegomis, kurie naudoja patyčias darbo vietoje).
5. Organizacinė struktūra (įskaitant per mažą darbuotojų įsitraukimą į sprendimų priėmimą organizacijoje ir vidinę jos politiką) (25).

Tačiau dar vienas galimas rizikos veiksnys yra darbo ir asmeninio gyvenimo balansas. „Užburtas ratas“ gali atsirasti tuomet, kai stresas darbe viršija galimą ribą, tuomet tas pats atsitinka ir asmeniniame gyvenime: darbuotojui susitvarkyti su stresu tampa dar sudėtingiau (14). Kita vertus, balansas ir jo stabilumas priklauso nuo paties darbuotojo požiūrio į darbą: tie, kurie teigia, jog jų darbas iš esmės juos tenkina: darbas ar nestandartinės darbo valandos netrukdo asmeniniam gyvenimui, jų darbo rezultatai yra aukšti ir toks darbuotojas organizacijai yra gerokai naudingesnis, nes jis neša didesnę pelną (31).

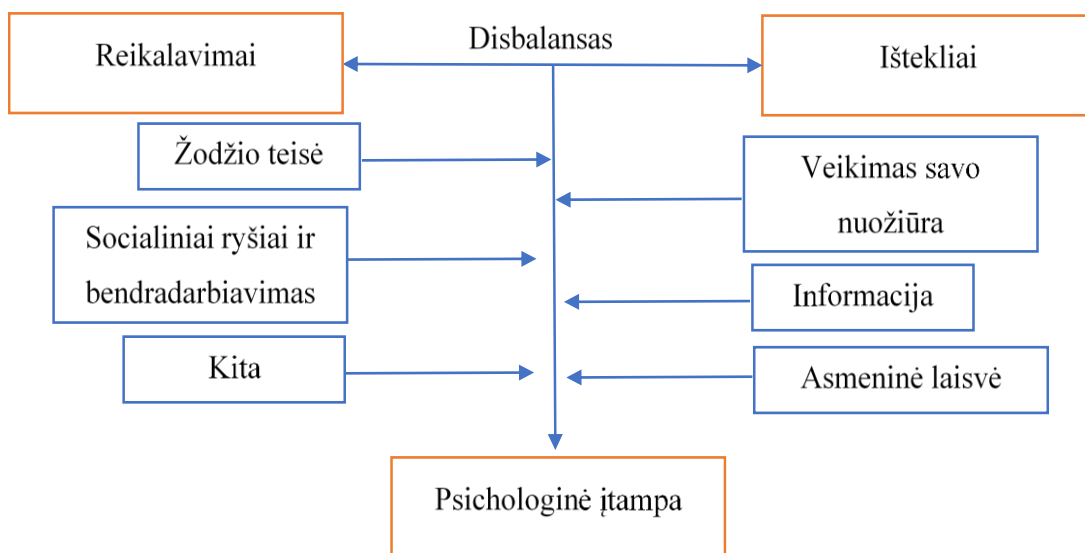
Itin svarbu tai, kad stresas darbe kyla iš darbuotojo ir jį supančios darbinės aplinkos: vieta, lytis, aplinka ir kiti faktoriai prisideda prie kaupiamo streso (32). Galima teigti, kad stresas darbe yra sukeltas nesutapimų tarp darbuotojo pastangų ir atlygio už jas, arba dėl prastos kontrolės ir per didelių darbo reikalavimų. Nepakankama socialinė parama ir darbo nestabilumas taip pat gali turėti įtakos streso augimui, tad psichologiniai streso faktoriai yra vienos pagrindinių profesinio streso priežasčių (33) Europos Sąjungos informavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais agentūros duomenimis, didžiausi su darbu susiję streso faktoriai yra streso rizikos veiksniai darbe, per dideli reikalavimai, asmeninės kontrolės trūkumas, nepakankamas palaikymas, priekabiavimas, prasti santykiai, funkcijų ir atsakomybių nesupratimas, nedalyvavimas organizacijose, mažas informuotumas, trečiųjų šalių smurtas (28).

Pagrindiniai darbe stresą sukeliantys veiksniai:

1. Darbo sąlygos (daugelis mokslinių tyrimų rodo, kad žmonėms tam tikros darbo sąlygos kelia stresą, o tokie tyrimai tik įrodo, kad būtina skirti daugiau dėmesio darbo sąlygoms gerinti, norint išvengti vieno pagrindinių stresą sukeliančių aplinkybių darbe) (34).
2. Darbo krūvis (darbuotojams dirbti nustatytu darbo krūviu gali taip pat sukelti stresą, tad svarbu atsižvelgti į tai ar nėra: a) nustatytas didesnis darbo krūvis nei galima jį atlikti, jaučiantis komfortiškai; b) sunku kokybiškai atlikti tokį darbą su tokiu krūviu; c) per mažos darbo valandos, dėl ko nėra išnaudojami darbuotojo gebėjimai ir įgūdžiai. Dažniausiai pažeidžiami vadovai) (35).

3. Prailgintos darbo valandos (darbo laikas analizuojamas pagal tris pagrindinius aspektus: ilgas, nestandartinis, lankstus darbo laikas, beje, ilgas laikas dar skirstomas į darbą naktimis ir savaitgaliais, taip pat į viršijantį 10 valandų per dieną trunkantį darbą ir pamaininį) (31).
4. Asmens pozicija/rolė darbo vietoje (pozicija, statusas darbo vietoje yra itin reikšmingas veiksnys, nulemiantis stresą, jis gali paveikti visų kategorijų darbuotojus, tačiau itin tuos, kurie turi labai mažai įtakos organizacijos sprendimų priėmime. Daugeliui darbuotojų yra itin svarbu būti pripažintais ir įvertintais) (35,36).
5. Darbo užmokestis (finansiniai faktoriai, su kuriais XXI-ajame amžiuje susiduria žmonija itin kelia streso lygį. Tyrėjai atkreipia dėmesį, kad kompiuterių ir komunikacijų revoliucija kompanijoms atvėrė galimybes dirbti kaip niekada produktyviai. Todėl natūralu, produktyviau dirbs tie, kurių darbas bus tinkamai apmokamas taip suteikiant finansinį stabilumą.) (36).
6. Konfliktai darbe ir patyčios (įrodyta, kad tarpasmeniniai konfliktai darbe yra vienas iš dažniausiai stresą sukeliančių veiksnių. Konfliktavimas yra išskiriamas kaip vienas iš indikatorių į galimus tolimesnius priekabiavimo veiksmus. Atlikti tyrimai (Hoel, Einarsen, Cooper, 2003) atskleidė, kad asmenys patiriantys patyčias darbe turi mažesnę pasitenkinimą darbu) (37).
7. Seksualinis priekabiavimas (moterys dažniau nei vyrai patiria seksualinį priekabiavimą, ypač dirbdamos tose srityse, kur dažniau dirba vyrai. Tyrimai parodė, kad seksualinis priekabiavimas neigiamai veikia psichologinę savijautą. Taip pat yra nustatyta, kad moterys patyrusios didesnę priekabiavimą yra labiau linkusios į prastą darbo vietą) (38).
8. Narcisizmas ir psichiniai sutrikimai (kai kurių šaltinių (J. Coid, 2009; M. Stout 2005) teigimu, žmonės bendraujantys ir dirbantys su narcizais, patiria didesnę stresą, o dėl to gali išaugti pravaikštų skaičius ir darbuotojų kaita organizacijoje. Tas pats vyksta ir organizacijose, kuriose dirba asmenys, demonstruojantys grobuonišką ir parazitinių elgesį, dar kitaip literatūroje (Smith 2014) jie įvardijami kaip psichopatai, negailestingi, neetiški, išnaudojantys darbuotojus, tačiau labai orientuoti į karjerą) (39).

Visi šie stresą sukeliantys veiksniai gali būti sumažinti, jeigu vadovas tinkamai reaguoja į susidariusią situaciją , organizuoja darbo procesus ir sugeba reguliuoti darbo santykius.

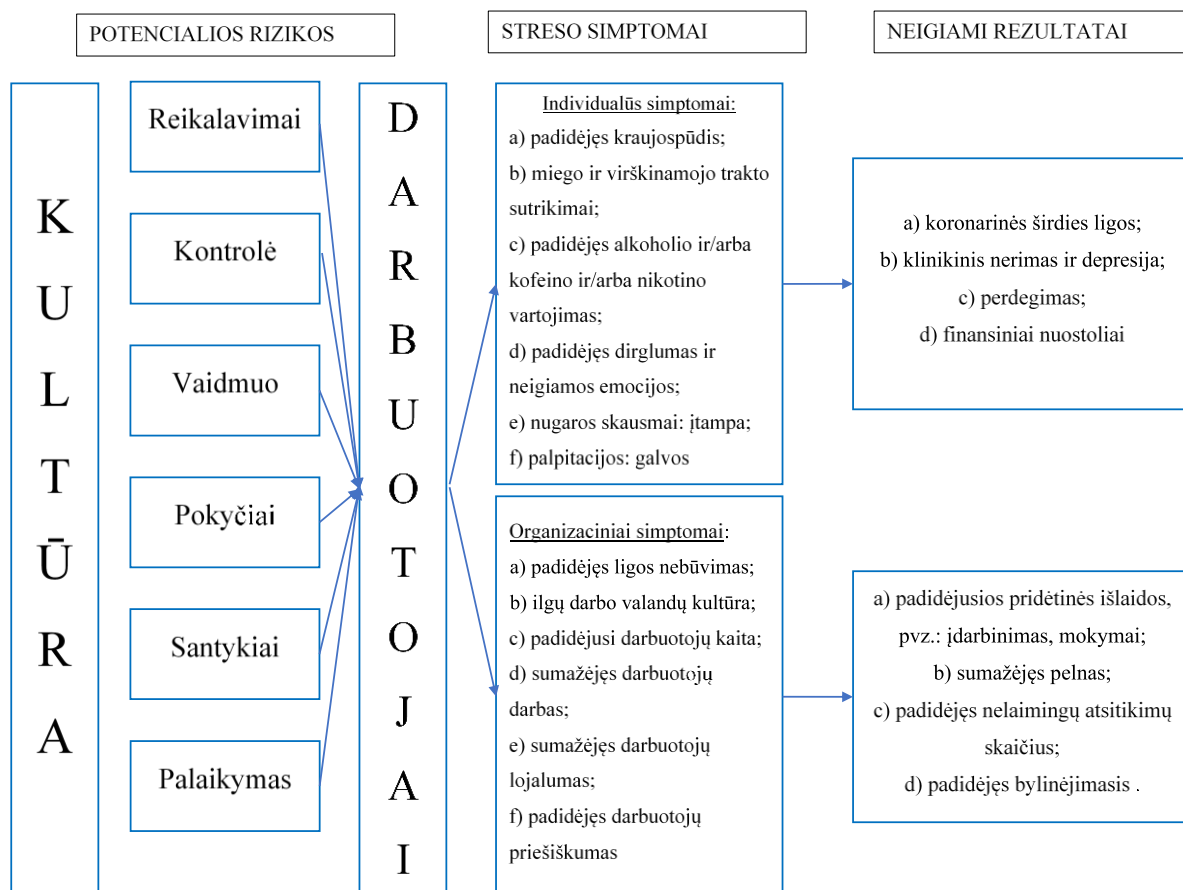


1.1 pav. Bendrosios organizacijos sąlygos, darančios įtaką

Šaltinis: A. Kabel, 2002 (17)

Bendrosios sąlygos (1.1 pav.) yra nustatomos visai organizacijai, tad joms, dažnu atveju, vadovai neturi itin didelės įtakos, bet šios vadovavimo sąlygos sudaro vadovavimo ir bendradarbiavimo pagrindą įmonėje, todėl į jas vadovams būtina atsižvelgti (17). 2004 metais autoriai C. Cooper ir S. Palmer pristatė streso darbe modelį, kuriuo buvo siekta išsiaiškinti koks ryšys yra tarp pagrindinių su stresu susijusių veiksnių ir organizacinės rizikos. Išvadose pateikta, kad remdamiesi streso modeliu ir taikydami penkių pakopų sistemą, vadovai gali nustatyti ir valdyti galimus streso darbe veiksnus. Tačiau, pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas pavojų, rizikų sumažinimui/pašalinimui, o ne vien streso valdymo kursams ir mokymams (40).

Atskirą, kuriame yra įtrauktas pasitenkinimas darbu bei vidinė darna, darbo reikalavimų – išteklių modelį pristatė A. Bakker ir E. Demerouti (2003, 2001) siekdami įrodyti, kad ištekliai skatina augimą ir tobulėjimą, o darbuotojai išteklius naudoja ne tik tam, kad būtų atsparūs galimai žalingoms situacijoms, bet ir sustiprintų savo padėtį gyvenime bei darbe, taip siekiant savo tikslų ir užduočių vykdymo, tad pagrindinis privalumas jų pristatyto modelio yra lankstumas (41).



1.2 pav. Streso modelis darbe

Šaltinis: adaptuota pagal S. Palmer, 2003 (40).

Tyrėjai C. Cooper ir S. Palmer teigia, kad vadovai, remdamiesi šiuo streso modeliu (1.2 pav.), gali nustatyti ir valdyti numanomas streso veiksnius. Tai galima pasiekti nuolat bendraujant su darbuotojais, konsultuojant ir instruktuojant juos, todėl streso darbe prevencija turi užsiimti ne vien darbdavys, tačiau ir profesinės sąjungos, gerovės ir sveikatos saugos specialistai bei darbuotojai. Natūralu, kad potencialioms rizikoms įvykus, gaunami neigiami rezultatai, kurie finansiškai nuostolingi darbuotojui, darbdaviui, valstybei (40).

Apibendrinant, yra išskiriami konkrečiai darbe stresą sukeliantys veiksniai, dar kitaip vadinami stresoriais. Jie gali paveikti ne tik darbuotojo vidinę ramybę, jo sveikatą, tačiau tai paliečia ir darbo našumą, kokybę, darbo rezultatus. Streso paveiktas darbuotojas yra finansiškai nenaudingas nei darbdaviui, nei visuomenei, todėl būtina atkreipti dėmesį į galimus rizikos veiksnius ir stengtis juos šalinti.

1.1.3. Stresorių klasifikacija

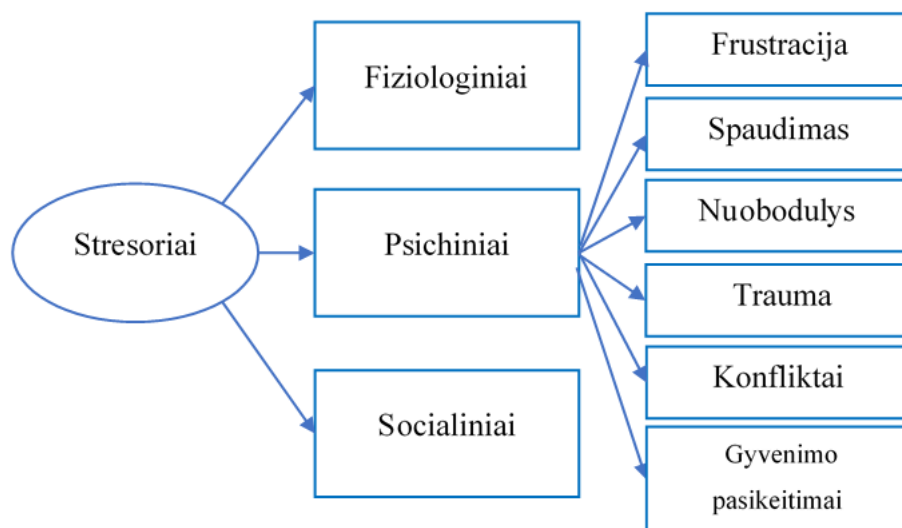
Vienos klasifikacijos, tinkančios apibūdinti stresoriams, literatūroje nėra, tačiau yra keletas kriterijų, pagal kuriuos stresoriai yra skirstomi, tad, vieni autoriai juos klasifikuoja pagal laiką į trumpalaikius ir ilgalaikius. Trumpalaikiai stresą sukeliantys veiksniai gali stimuliuoti, padėti susikaupti, tačiau veikiant kartu su ilgalaikiais, gali tapti sunkiai pakeliamais. Trumpalaikiai trunka nuo vienos iki šešiasdešimties minučių, o ilgalaikiai stresoriai gali trukti nuo kelių parų iki kelių mėnesių. Autoriai taip pat teigia, kad stresas kaupiasi, o jei vienas stresorius nepasireiškia iš karto, vadinasi, jis gali pasireikšti vėlesniame laike kartu su kitais (30). Streso trukmė gali būti siejama su 1.3 pav. nurodytais individualių simptomų sukeltais neigiamais rezultatais: koronarinės širdies ligos, klinikinis nerimas ir depresija (40).

Pasak J. Pikūno ir A. Palijanskienės (2005) stresoriai gali būti skirstomi į vidinius ir išorinius, atsižvelgiant į tai, kaip individas yra veikiamas (7). Išoriniai tai: a) darbo jėgos kaita; b) ilgos darbo valandos, sukeliančios protinį ir fizinį nuovargį; c) darbas, kai darbuotojas yra izoliuotas nuo kitų; d) pavojingas darbas (fiziškai, psichologiškai ar ten, kur yra radiacija (42)). Tuo tarpu vidiniai stresą sukeliantys veiksniai tai: a) asmeninės nesėkmės; b) baimės; c) didelis spaudimas atlikti darbus kuo greičiau per kuo trumpesnę laiką; d) nemalonūs fiziniai pojūčiai (31).

Dar viena teorija, kad stresą darbe sukeliantys stresoriai gali būti skirstomas į keturias atskiras grupes: a) asmenybės tinkamumas organizacijai; b) organizacijos taisyklės ir politika; c) organizaciniai pokyčiai; d) tarpusavio santykiai. Visus šiuos stresą keliančius veiksnius žmonės išgyvena skirtingai, todėl patys darbuotojai yra skirstomi į dvi grupes, tai A tipo žmonės, kurie yra nuolatos skubantys, nekantrūs, norintys ir neretai gebantys padaryti kuo daugiau darbų vienu metu ir B tipo žmonės, kurie yra lėtesni, kantresni. Priešingai nei A tipo žmonės, B tipo sugeba lengviau susitvarkyti su stresoriais ir gerokai greičiau atsigauna po streso (43).

N. Bolger ir A. DeLongis (1989) pabrėžia, kad stresorių spektras yra itin platus, apimantis kasdienius nutikimus ir siekiantis globaliai katastrofiškus įvykius, todėl jie siūlo stresą sukeliančius veiksnius skirstyti į: a) kasdienio įkyrumo; b) gyvenimo pokyčių ir įtampos; c) lėtinius; d) katastrofiškų įvykių (stichinės nelaimės) (44).

Tačiau, kad ir kiek daug grupių stresoriams suskirstyti būtų sudaryta, bene pati bendriausia klasifikacija jiems galėtų būti ši, pristatyta I. Ramanauskienės, parengta R. Jusienės ir A. Laurinavičiaus (2007) klasifikacija:



1.3 pav. Stresorių rūšys

Šaltinis: adaptuota pagal I. Ramauskienę (17)

Anksčiau nurodytą paveikslą (1.3 pav.) galima paaiškinti, pasitelkiant Amerikos psichologijos asociacijos laisvai prieinamą žodyną internete, kur yra teigiama, kad stresoriai skirstomi į emocinius/psichinius ir fizinius. Jie taip pat gali būti vidiniai ir išoriniai. Asmuo paveiktas šių veiksnių turi pritaikyti įveikos strategijas tam, kad išvengtų padarinių, kurie dar kitaip yra vadinami likutiniu poveikiu, atsiradusiu po patirto streso, o tai itin dažnai pasireiškia sumažėjusia motyvacija (45). Pagal tyrėją H. Selye, visose stresinėse situacijose įsijungia bendrasis adaptacinis sindromas, susidedantis iš 3 dalių: aliarmo, pasipriešinimo ir išsekimo (42). Tuo tarpu, apie socialinį stresą, kuris veikia būtent medikus, itin plačiai diskutavo gydytojas, habilituotas mokslų daktaras V. Janušonis (2009), kuris teigė, kad: „pagrindiniai socialiniai stresoriai, kurie veikia medicinos darbuotojus, yra susiję su darbu, kai vyksta nuolatinis spaudimas iš pacientų pusės, yra nešama didžiulė atsakomybė dėl pacientų gyvybių ir mirčių, o taip pat, itin svarbus faktas – neadekvatus materialinis ir moralinis atlygis už atliktą darbą“ (10). Visi psichologiniai veiksniai yra aptarti ankstesniuose darbo skyriuose. Taip pat, viename atliktame analizės tyrime, kai buvo analizuojama literatūra nuo 2010 iki 2016 metų, tiriant būsimų slaugytojų stresą sukeliančius veiksniai, paaiškėjo, kad pagrindiniai stresoriai yra: klinikinis stresas, rūpinimasis pacientais, klientais, santykiai su kolegomis ar klinikiniais vadovais (46).

Kartais streso žala gali būti prilyginama fizinei žalai, tačiau yra vienas esminis skirtumas: fizinės traumos dažniausiai matomos ir pajaučiamos iš karto, kai, tuo tarpu, streso iššaukti rezultatai dažniausiai pasimato tik po kurio laiko, o žala – gerokai didesnė, kadangi sveikimo procesas yra ilgas ir reikalaujantis daug pačio asmens įdirbio (15).

Apibendrinant, stresą sukeliantys veiksniai dažniausiai skirstomi pagal trukmę į trumpalaikius ir ilgalaikius arba į vidinius bei išorinius, tačiau vienas tiksliausiai apibūdinančių stresorių rūšių yra

1.3 lentelėje pristatyta itin apibendrinta schema, kurioje nurodoma, jog globaliai stresorius galima sugrupuoti į tris dideles grafas, tai: fiziologinius, psichinius, bei socialinius. Visi jie yra vienodai svarbūs, tačiau kaip juos įveikti žino ne visi, arba mėgina įveikti, nežinodami kokias streso įveikos strategijas reikėtų naudoti, siekiant sumažinti stresoriaus galimą žalą.

1.1.4. Streso įveika ir metodai

Stresas turi itin didelę įtaką individo sveikatai, todėl nenuostabu, kad norėdami išvengti žalingų sveikatai rezultatų, mokslininkai, tyrinėjantys sveikatą, kuriantys įvairius modelius stresui atpažinti, tai pat didelį dėmesį skiria ir tam, kaip jį valdyti bei jį įveikti. Iš tiesų, gausu literatūros, nagrinėjančios streso įveikos būdus, stresą darbo vietoje bei stresorių poveikį darbams organizacijoje bei patiems darbuotojams (24).

Kitą vertus, streso išvengti neįmanoma, kadangi tai yra natūralus veiksnys, tai psichologinis faktorius, lygiai toks pats kaip įpročiai, kai negalint susitvarkyti su situacijomis arba keičiamės patys, arba keičiame situaciją (47).

Svarbu paminėti, kad yra keletas svarbių teorinių streso įveikos sampratos problemų:

1. Neaiški riba tarp streso įveikos ir jai artimų tyrimo sričių: gynybos mechanizmų, emocijų reguliavimo, minčių kontrolės, savikontrolės ir problemų sprendimo.
2. Yra sunku atskirti streso įveiką nuo kognityvinio situacijos įvertinimo (Andersen, 1995).
3. Neapibrėžta, kiek streso įveikoje dalyvauja neįsisąmoninti psichiniai procesai ir ar streso įveika gali tapti visiškai automatizuotu elgesiu.
4. Nesutariama, į ką reikėtų atkreipti dėmesį labiau: stabilius individo veiksmus ar situacijos kintamuosius.
5. Tradicinė streso įveikos samprata yra per siaura, neatskleidžianti prevencinių, orientuotų į ateitį streso įveikos galimybių (48).

R.S. Lazarus buvo vienas pirmųjų streso tyrinėtojų, skyrusių itin daug dėmesio ne vien tik streso sampratai, tačiau ir kylančioms reakcijoms į jį bei streso įveikos būdus. 1966 m. R.S. Lazarus atkreipė dėmesį, kad tai, jog stresas nėra tiesiog atsakas, kurio neįmanoma kontroliuoti, nėra tiesa, kaip buvo manoma iš pradžių. Jis pradėjo ilgus tyrinėjimus, kol galiausiai pasauliui pristatė teoriją, jog egzistuoja metodai, kuriais vadovaujantis galima kontroliuoti stresorių sukeliama žalą (49).

Su psichologine darbo rizika susijęs stresas darbe sukelia didelių finansinių išlaidų tiek organizacijoms, tiek šalies ekonomikai, kadangi darbuotojas kenčia nuo su darbu susijusio streso, kitų psichologinių problemų, todėl darbuotojas kartais praleidžia darbą, tiesiog į jį neateidamas, taip pat praranda motyvą ir atsidaivimą darbui (24).

Streso įveiką R.S. Lazarus (1993, 2000, 2006) apibūdina kaip procesą, kurio metu individas kognityvinėmis ir fizinėmis pastangomis siekia suvaldyti jam nepalankią aplinkos įtaką (48).

Streso įveika – tai kognityvinių (pažintinių) ir elgesio pastangų kompleksas, kuriomis siekiama sumažinti, valdyti arba toleruoti vidinius ir išorinius stresorius, keliančius grėsmę ar viršijančius individo galimybes (24).

Mokslininkai R.S. Lazarus ir S. Folkman išskyrė du pagrindinius streso įveikos būdus:

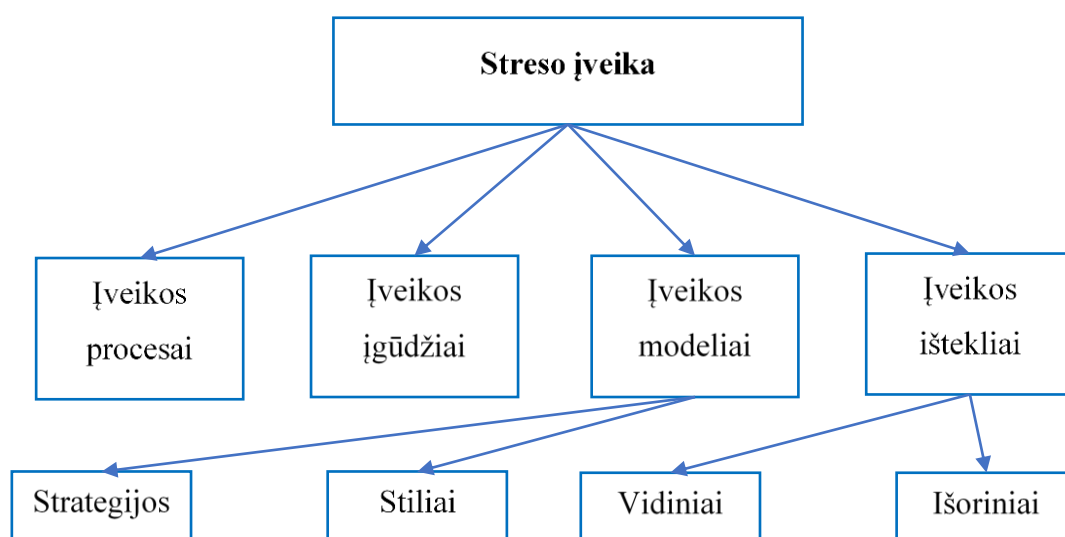
- a) orientuoti į problemą,
- b) orientuoti į emocijas.

Pirmuoju atveju, įveika pasižymi aktyviais asmens veiksmais, siekiant pašalinti galimą stresoriaus įtaką, kai individas siekia keisti arba aplinką, arba save. Tuo tarpu antrasis streso įveikos būdas keičia ne pačią situaciją, tačiau individo suvokimą, atkreipiant dėmesį į faktus ir jų interpretaciją (50).

Vadovas turi gebėti atpažinti, skatinti atsparumą stresui ir gebėti kaip įmanoma greičiau pašalinti stresorius (15).

Jūrų laivynai vadovaujasi praktika, kaip atskirti stresą ir kaip elgtis stresinėse situacijose, naudodami keturias spalvas: žalia (pasiruošimas), geltona (reakcija), oranžinė (paveiktas asmuo), raudona (sergantis asmuo). Visa tai yra naudojama siekiant kuo ilgiau išlaikyti kokybišką darbuotojų savijautą, veikiamą kuo mažiau nereikalingų streso veiksnių juos anksčiau identifikuojant ir imantis veiksmų kiekvienoje spalvinėje zonoje (51).

Žemiau pateikiamas streso įveikos modelis, vaizduojantis streso įveikos sandarą:



1.4 pav. Streso įveikos modelis

Šaltinis: adaptuota pagal J. Nekoranec, M. Kmošena (24)

P.E. Spector (2002), išskyrė tris pagrindinius punktus, kurie puikiai paaiškina 1.4 pav., jis teigia, kad:

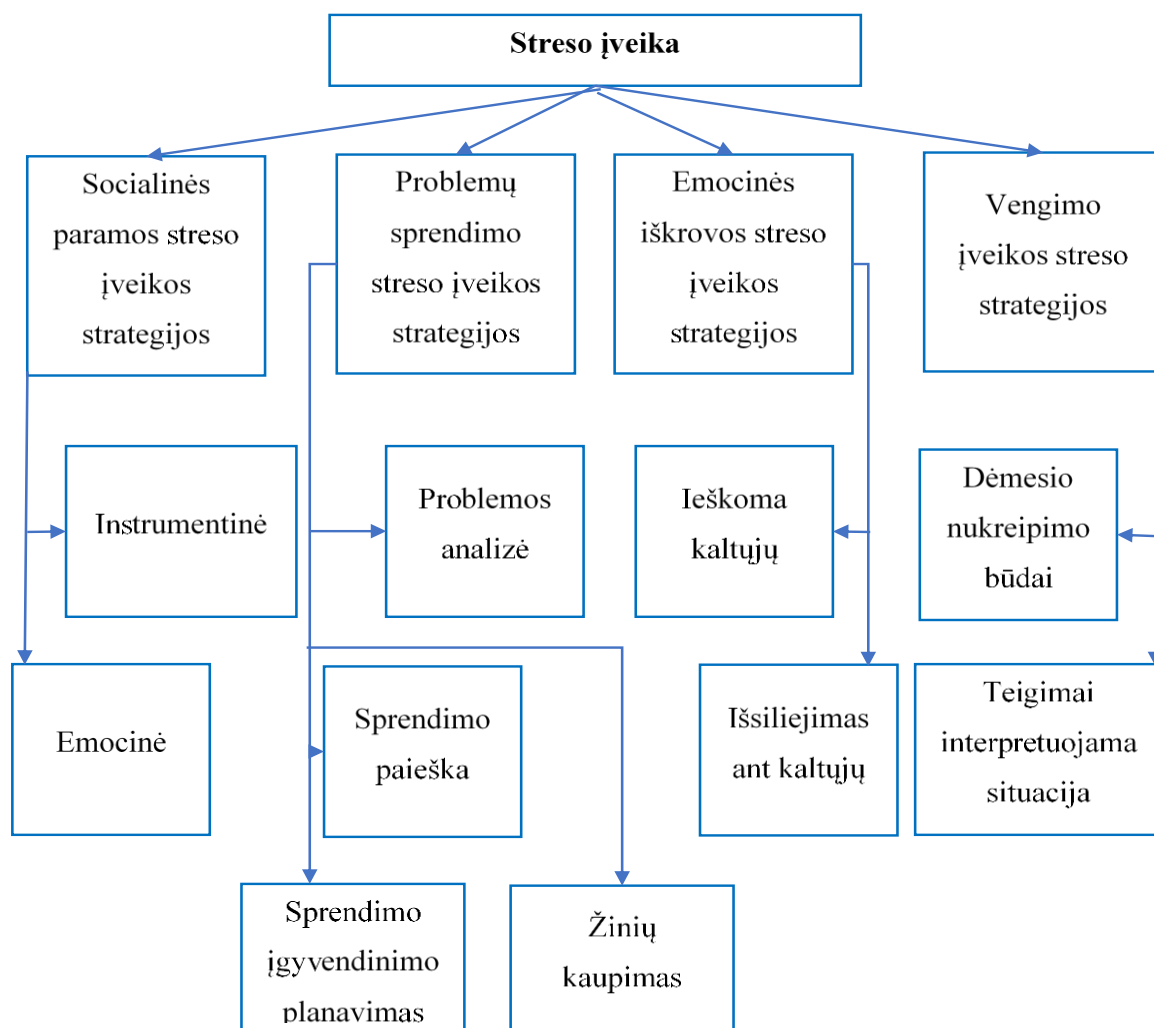
1. Darbuotojas, kuris jaučiasi galįs kontroliuoti situacijas darbe, darbo sąlygas bei su tuo susijusius įvykius, šiuos faktorius gerokai mažiau vertina kaip galinčius sukelti stresą, tad, siekiant efektyviai sumažinti stresą sukeliančių veiksnių poveikį, darbuotojas turi pats kontroliuoti patį stresorių (procesai).

2. Suvokimas, kad galima kontroliuoti stresorius, padeda sumažinti stresorių poveikį. Kontrolės pagalba galima maksimaliai sumažinti pavojų bei nuostolius (įgūdžiai).

3. Kontrolė suteikia galią darbuotojui pasirinkti kokias streso valdymo priemones rinktis, siekiant valdyti stresą (modeliai) (52).

Įveikos ištekliai (vidiniai ir išoriniai) neretai priskiriami prie įgūdžių, jie veikia kaip prielaidos veiksmingam streso įveikos procesui, kuriomis galima naudotis siekiant pašalinti stresorius arba prie jų prisitaikyti darbo vietoje (24).

Streso įveikos strategijos plačiau skirstomos:



1.5 pav. Streso įveikos strategijos

Šaltinis: adaptuota pagal R. Baltrušaitę, J. Lapėnienę, L. Rovą, (53)

Streso pasekmės ne visuomet itin žalingos individui, ypač tuomet, kai pasirenkama tinkama streso įveikos strategija. 1.5 pav. pavaizduoti keturi blokai pagrindinių streso įveikos strategijų, kurios išskirstytos į dar smulkesnius pogrupius (53). Kaip matyti, socialinės paramos įveikos strategija yra skirstoma į instrumentinę bei emocinę. Tuo tarpu problemų sprendimo streso įveikos strategija skirstoma į keturias grupes: problemos analizė, sprendimo paieška, sprendimo įgyvendinimo planavimas bei žinių kaupimas. Naudojant emocinės iškvos streso įveikos strategiją dažniausiai ieškoma kaltųjų ir galiausiai ant jų išsiliejama (53). Individai, kurie renkasi šį streso įveikos būdą, neretai pasižymi didesniu polinkiu į depresiją, nerimą, jų psichologinis prisitaikymas yra mažesnis. Todėl manoma, kad gerokai veiksmingesnis metodas įveikti stresoriams yra aktyvus veikimas šalinant stresorių arba susidariusios problemos ir sunkumų sprendimas (17). Paskutinis išskiriamas streso įveikos tipas – vengimo, kai renkamasi arba nukreipti dėmesį į kitas problemas, kitus dalykus, arba visa susidariusi situacija yra interpretuojama tik teigiamai, taip save nuteikiant. Tačiau, kokias

įveikos strategijas pasirenka individas, priklauso ir nuo jo asmenybės tipo, kurių yra du. Kaip anksčiau minėta, asmenybės tipai yra skirstomi į A ir B (1.2 lentelė.):

1.2 lentelė. Asmenybių tipai

A tipas	B tipas
• Konkurencingi; • Nuolat skubantys, itin veiksnūs; • Sunkiai kontroliuojami; • Siekiantys ir reikalaujantys tobulumo; • Garbėtroškos ir karjeristai; • Itin daug/ be saiko dirba.	• Nekonkurencingi; • Atsipalaidavę; • Ramūs; • Atlaidūs ir supratingi; • Pasitikintys kitais; • Patenkinti darbu; • Mokantys mėgautis laisvu laiku.

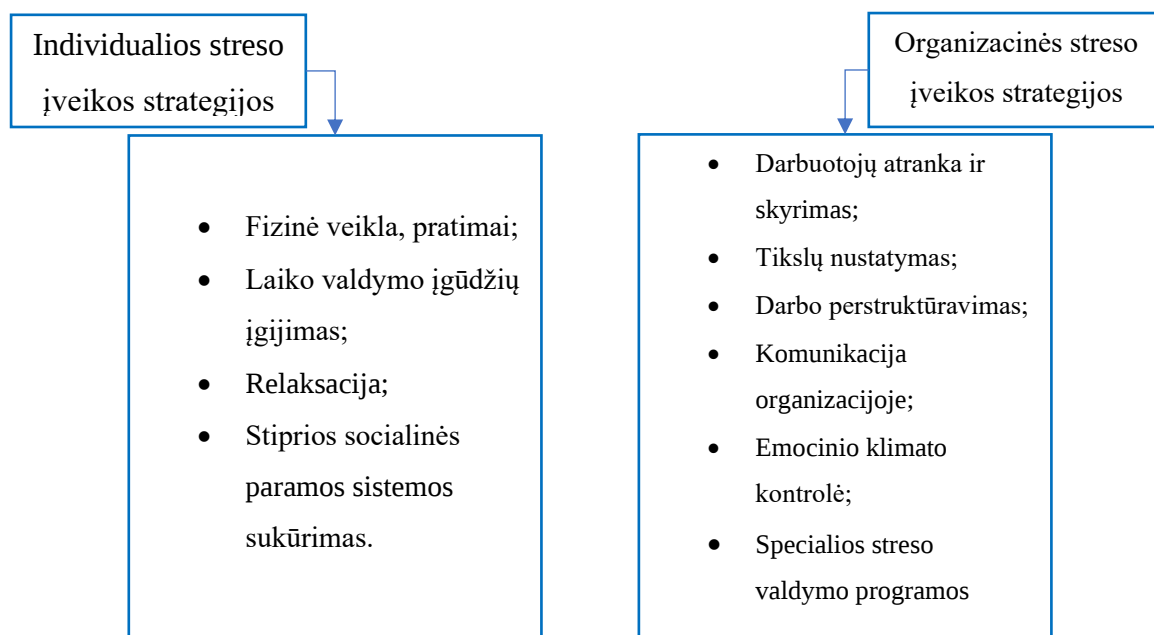
Šaltinis: adaptuota pagal M.G. Aamodt (43)

Remiantis asmenybių tipais, B tipo žmonės gerokai lengviau įveikia stresines situacijas ir dukart mažiau serga širdies koronarinėmis ligomis. Tokius susirgimus lemia ir tai, jog A tipo individai dažniau rūko, dėl ko padidėja kraujospūdis ir jų dieta yra gerokai prastesnė (43).

Stresorių sukeltą neigiamą įtaką sveikatai padeda sumažinti asmenybės tipas, socialinė parama, kurią itin plačiai nagrinėjo anksčiau minėtas R.S. Lazarus, teigiantis, kad kiekvienam pasiekama socialinė parama yra visai šalia: psichinės sveikatos ir gerovės specialistai, šeimos nariai, artimi asmenys, įvairios bendruomenės (50).

Tačiau svarbu ir tai, kad asmuo pats suvokdamas, jog gali kontroliuoti savo požiūrį į stresą veikiančius veiksnius, taip lengviau gali lengviau įveikti stresines situacijas (52). Todėl galima daryti išvadą, kad visas spektras veiksnių nulemia tai, kaip individas reaguos į stresinę situaciją ir kokios bus reakcijos pasekmės.

M.G. Aamodt ir B.I. Raynes (2001) pastebi, kad individų atsakas į stresą yra išmoktas, o programos stresui valdyti moko pozityvaus ir nežalojančio atsako į stresą. Yra išskiriamos individualios ir organizacinės streso valdymo strategijos (54):



1.6 pav. Individualios ir organizacinės streso įveikos strategijos

Šaltinis: adaptuota pagal J. Lazauskaitę-Zabielskę ir kt. (54)

Nurodytame 1.6 pav. yra išskiriami individualūs ir organizaciniai streso įveikos būdai, dar kitaip vadinami strategijomis. Kiekvienas iš jų yra svarbus, tačiau kiekvienam individualus. Teigiama, kad fizinė veikla yra itin gera priemonė, padedanti pašalinti stresą bei įtampą, tad daugelis organizacijų kuria sąlygas tam, kad darbuotojai ir darbo metu galėtų užsiimti fizine veikla. Mokėdami valdyti ir planuoti laiką, darbuotojai išsidėlioja prioritetus, svarbiausius dalykus atlikdami pirmiausiai, taip išvengdami nereikalingo streso. Mokėdami atsipalaiduoti, naudojant meditaciją ar biologinį grįžtamąjį ryšį, padeda sau jaustis ramesniems, o ramybė yra susijusi su fiziologinių rodiklių pagerėjimu. Stiprios socialinės paramos sistemos sąveika leidžia žmonėms aptarti savo problemas iš skirtingų pozicijų, pažvelgti į jas iš tolimesnės perspektyvos (54).

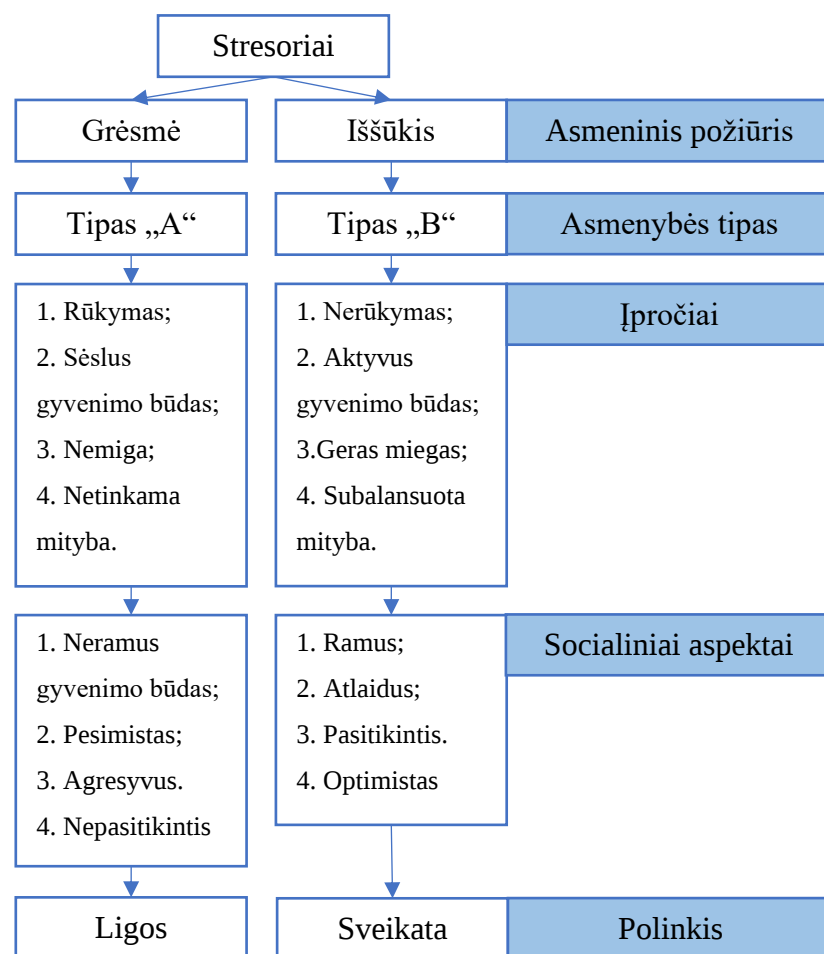
Tuo tarpu organizacija nustatydama tikslus mažina stresą ir kelia motyvaciją, tik itin svarbu, kad darbuotojas gautų atgalinį ryšį tuos tikslus įgyvendinus. Svarbu žmonėms leisti dirbti tą darbą, kurį jie geba atlikti, kad nesugebėjimas netaptų stresoriumi. Esant pokyčiams organizacijoje, pati organizacija turi maksimaliai padėti darbuotojams prisitaikyti prie kaitos, kuriant specialias stresui valdyti skirtas programas, taip padedant suvokti, įsisąmoninti stresorius ir sąmoningai kontroliuoti savo reakcijas į juos, bei minimalizuoti efektus (54).

2016 metais dviejose Australijos ligoninėse buvo atliktas tyrimas, apklausiant medicinos darbuotojus, rezultatuose paskelbtos dvi grupės įveikos strategijų, vienos, kurios buvo dažnai naudojamos, kitos – retai. Prie dažnai pasirenkamų įveikos strategijų buvo: svarstymas, kaip susitvarkyti su esama situacija (58,9 proc.), problemos aptarimas su šeima ar draugais (57,4 proc.),

bandroma neprarasti humoro jausmo (56,5 proc.), objektyvus problemos vertinimas iš visų pusių (51,2 proc.), siekiama problemos nematyti, tam, kad gyvenimas būtų kuo normalesnis (48,8 proc.), tuo tarpu prie retai naudojamų streso įveikos strategijų buvo priskiriamos šios: emocijų išliejimas ant kitų (0,77 proc.), problemos vertinimas kaip kito asmens nuopelną (0,77 proc.), vaistų vartojimas (1,5 proc.), impulsyvus elgesys (1,5 proc.) (55).

Tuo tarpu 2011 metais buvo atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo bakalauro ir magistro studijų slaugos programų studentai, siekiant išsiaiškinti, kokias streso įveikos strategijas jie renka dažniausiai. Tyrimo rezultatai parodė, kad studentai stresui įveikti pasitelkia: pokalbius su draugais, sportinę veiklą, verkimą, streso vengimą, nepaisymą, alkoholio vartojimą ar net renka jaustis apgailėtinais bei liūdniems (56).

Toliau pateikiamas darbo autorės adaptuotas paveikslas (1.7 pav.) pagal kelių autorių pateiktoje literatūroje aptartas teorijas, kaip viskas prasideda reaguojant į stresorius nuo požiūrio, asmenybės tipo, įpročių bei socialinių aspektų priklauso polinkis į ligas arba sveikatą:



1.7 pav. Streso įveika

Šaltinis: adaptuota pagal I. Ramanauskienę, M.G. Aamodt, G.E.Fogle, T.F. Pettijohn (17,43,57)

Išanalizavus literatūrą, galima teigti, jog autoriai vieningai sutinka, kad stresoriai individui sukelia stresą, tačiau viskas prasideda nuo požiūrio į stresorių, asmenybės tipo, socialinės aplinkos bei įpročių. Kai asmuo yra linkęs būti atsipalaidavusiu, ramesniu, tausoja savo sveikatą, turi sveiką požiūrį į gyvenimą ir mitybą, stresas yra paprasčiau įveikiamas, pasekmės yra ne tokios žalingos, priešingai nei tiems asmenims, kurie yra nuolat susierzinę, labai smarkaus būdo, neretai gausiai vartojantys kofeiną arba nikotiną. Asmenybės neramumas, būdo bruožai padeda nusakyti, kaip asmuo tvarkosi su stresinėmis situacijomis (22,24,43–45,58). Tačiau saugiam darbui organizacijoje, kurioje vyrauja kuo mažiau įmanomų stresorių yra reikalinga patikima žmogiškųjų išteklių vadyba, sukurianti palankią darbo aplinką ir sumažinanti neigiamą streso poveikį (58). O tinkamai naudojant, darbo ištekliai fiziologiniais, socialiniais ir psichologiniais aspektais, tampa funkcionalūs siekiant darbo tikslų organizacijoje bei skatinant asmeninį darbuotojų tobulėjimą (59).

1.2. Pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai

1.2.1. Pasitenkinimo darbu samprata

Pasitenkinimas darbu – tai individo emocinė reakcija į atliekamą darbą. Kiekvienas ateina į darbą su savo vertybėmis (60). Tai maloni ir teigiama emocinė būsena, sąlygojama asmens darbo ar darbo patirties vertinimo (6). Tad jeigu darbe tos pačios vertybės yra puoselėjamos, darbuotojas jaučia pasitenkinimą. Žmonių požiūriai į pasitenkinimą ir tai, kas svarbu, yra skirtingi todėl galima teigti, jog žmonės atlikdami tą patį darbą gali jausti skirtingus pasitenkinimo lygius lygiai taip pat, kaip jausti vienodą pasitenkinimą, dirbant skirtingus darbus (61).

Studijuojant literatūrą, aptinkama itin daug pasitenkinimo darbu apibrėžimų, dalis jų pateikiama 1.3 lentelėje.

1.3 lentelė. Pasitenkinimo darbu samprata

Pasitenkinimo darbu samprata	Autorius
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – tai maloni ir teigiama emocinė būsena, sąlygojama asmens darbo ar darbo patirties vertinimo (6).	E. A. Locke
Pasitenkinimas darbu – tai emocinė būsena nulemta asmeninių savybių, o skirtingos savybės nulemia skirtingo lygio pasitenkinimą (62).	A. Asadi, F.Fadakar, Z. Khoshnodif ir kt.
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – tai teigiamų ir neigiamų žmogaus jausmų visuma, parodanti, kaip žmogus vertina savo darbą (63).	I. Gaputienė, I.Šarkiūnaitė
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – tai darbuotojo ir jo aplinkos sąveika, įvertinant tai, ko darbuotojas nori iš savo darbo ir to, ką jaučiasi gaunąs (63).	B.E. Wright S. Kim
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – tai individo emocinė reakcija į atliekamą darbą (61).	A. Jonaitytė
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – tai nėra asmeninis darbuotojo savęs pasitenkinimo, patenkinimo ar laimės jausmas, tai kombinacija psichologinių, fiziologinių ir aplinkos sąlygų darbe, sąlygojančių teiginį: „esu patenkintas savo darbu“ (64).	R. Hoppock
<i>Pasitenkinimas darbu</i> – yra suminis dydis, kurio pagrindas susideda iš pasitenkinimo įvairiais reiškiniais, objektais, subjektais, esančiais darbinėje aplinkoje (65).	D. Dambrauskienė

Pasitenkinimas darbu apibūdinamas kaip pasitenkinimo lygis, kurį žmogus jaučia dėl savo darbo. Šis jausmas dažniausiai grindžiamas individo pasitenkinimo sąvokos suvokimu.

Pasitenkinimas darbu gali paveikti asmens sugebėjimus atlikti užduotis, bendravimą organizacijoje, elgesį (66).

XX – ojo amžiaus pabaigoje prasidėjo spartūs dalies įmonių ir organizacijų vidinės veiklos pokyčiai, nulemti vis sudėtingėjančių ir greitėjančių ekonominių procesų. Tapo įprasta manyti, kad ne tik nuolat stebima rinkos kaita nulemia gerus veiklos rezultatus, bet ir naujų, pažangių technologijų diegimas, veiklos procesų organizavimas, kompetentingų darbuotojų atranka bei biudžeto kontrolė. Tai tapo priežastimi teigti, kad personalo vadyba įmonėse bei organizacijose tapo neatsiejama dalimi valdymo procesuose, skirianti ypač daug dėmesio darbuotojų, kurie gerai dirba, yra atsakingi ir turi puikią išmonę, išsaugojimui (67). Kai darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu, jie yra kūrybiškesni ir novatoriškesni, kitą vertus, nepasitenkinimą jaučiantis bus mažiau produktyvus ir dirbs prasčiau (66).

Literatūroje aprašyta tyrimų ir modelių, nagrinėjančių sąsajas tarp darbo aplinkos, darbuotojų produktyvumo, elgesio, kaitos ir pasitenkinimo darbu (R.P. Tett, J.P. Myer, 1993) (68). Tad kiekvienai organizacijai itin svarbu rūpintis savo darbuotojų gerove bei siekti, kad jų pasitenkinimas darbu būtų kuo aukštesnis, kadangi tai tiesiogiai susiję su mažesne darbuotojų kaita, geresne jų sveikata, didesniu produktyvumu ir mažesniu skaičiumi pravaikštų (69).

Nepakankamai patenkinti darbu darbuotojai, tampa priežastimi didėjančiai darbuotojų kaitai, nulemiančiai augančias organizacijos išlaidas, ieškant naujų darbuotojų (70). Kuo individai bus labiau patenkinti darbu ir jo sąlygomis, tuo mažesnė numanoma kaita vyks organizacijoje (71).

Darbuotojai, kurie nejaučia pasitenkinimo darbu lengviau emigruoja ir keičia darbo vietas. Lietuvoje darbdaviai vis labiau atkreipia dėmesį į darbuotojų lūkesčius ir pasitenkinimą darbu, kadangi tai itin svarbu siekiant užtikrinti organizacijos produktyvumą, efektyvumą bei teigiamą įtaką regiono ekonomikai, o siekiant išsaugoti gerus specialistus, organizacijoje kuriamas teigiamas klimatas (70).

Tuo tarpu pasitenkinimą jaučiantys darbuotojai yra labiau atsidavę, jų elgesys viršija lūkesčius ir formalius darbo reikalavimus (M. Schnake 1991, D. Organ, K. Ryan 1995), o nepatenkinti darbuotojai (P. Spector, 1997) rodo padidėjusį polinkį į neproduktyvų elgesį, įskaitant kaitą, perdegimą, agresiją darbo vietoje (71).

G. Dubauskas (2006) analizuodamas darbuotojų pasitenkinimą darbu akcentuoja, koks yra svarbus darbuotojo požiūris į amatą, kuriuo užsiimama. Tyrėjas teigia, jog jei darbuotojo nuomonė bendrai apie atliekamą profesinę veiklą yra teigiama, tuomet darbuotojas yra patenkintas, jeigu neigiama – nepatenkintas. Nuo šio įvertinimo priklauso, kokios yra galimybės darbinėje veikloje panaudoti darbuotojo gebėjimus bei įgūdžius veikti laisvai, siūlyti savo sprendimus bei pasiūlymus (67).

Panašios nuomonės yra ir S.P. Robbins (2006): pasitenkinimas darbu yra viena iš daugelio nuostatų, kai nuostatos teigiamos, pasitenkinimas darbu yra, kai nuostatos neigiamos – pasitenkinimo nėra (65).

Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra ne vien geros savijautos ir psichologinės sveikatos siekiamybė, o taip pat ir įtaka darbo rezultatams, organizaciniam klimatui, organizaciniam įsipareigojimui bei kaitai ir aukštai teikiamų paslaugų kokybei (72). Galima rasti duomenų, leidžiančių daryti prielaidą, jog autonomijos orientacija teigiamai veikia vidinę darbo motyvaciją, kuri prognozuoja teigiamus rezultatus – pasitenkinimą darbu ir darbuotojo įsipareigojimą, o štai kontrolės orientacija priešingai – nėra susijusi su minėtais teigiamais darbo rezultatais (54).

Apibendrinant, darbuotojų pasitenkinimas darbu turi tiesioginės įtakos organizacijos vystymuisi, rezultatams ir pasiekimams. Daug kas priklauso nuo paties darbuotojo ir jo suvokimo, jei nuostatos teigiamos, jis bus labiau pasitenkinęs darbu, jei ne – atvirkščiai. Kuo darbuotojas yra labiau pasitenkinęs darbu, tuo organizacija daugiau laimi, priešingai nei nepasitenkinę darbuotojai, kurie yra agresyvesni, piktesni, patys neš mažesnę pelną ir taps finansine našta organizacijoms, nes dėl vykstančios darbuotojų kaitos, prasto klimato yra leidžiami papildomi pinigai naujų darbuotojų integracijai ir gero klimato kūrimo sąlygų gerinimo (65,69–72).

1.2.2. Veiksniai, lemiantys pasitenkinimą darbu

Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra viena labiausiai nagrinėjamų temų psichologijoje, žmogiškųjų išteklių vadyboje, organizacijų valdyme bei sociologijoje (73). Pasitenkinimas darbu daro įtaką produktyvumui, rezultatyvumui, mažina prastovų skaičių, didina darbuotojo atsidavimą ir įsipareigojimą organizacijai. Pastebėta, kad sveikatos priežiūros specialistai, kurie jaučia pasitenkinimą darbu, geriau rūpinasi pacientais (12).

Pasitenkinimui darbu gali turėti įtakos vidiniai bei išoriniai veiksniai, tačiau, kaip teigia tyrėjai, darbuotojo pasitenkinimą darbu nulemiantys vidiniai veiksniai neretai yra nesuprantami darbdaviui (70).

Toliau pateikiama susisteminta lentelė (1.4 lentelė), nurodant kokie yra vidiniai ir išoriniai veiksniai, lemiantys pasitenkinimą darbu:

1.4 lentelė. Pasitenkinimo darbu veiksniai

Vidiniai	Išoriniai
Lytis	Darbo užmokestis
Amžius	Darbo sąlygos
Išsilavinimas	Darbo turinys
Darbo stažas	Darbo pobūdis
Paveldėtos savybės	Karjeros galimybės
Gyvenimiška patirtis	Vadovas
Profesinis pasirengimas	Bendradarbiai
Gabumai	Fizinės darbo sąlygos
Auklėjimas	Emocinės darbo sąlygos
Sugebėjimai	Pagarba

Šaltinis: adaptuota pagal D. Mačiulienę ir kt., D. Viningienę, J. Ramanauską (9,61,70)

Pateiktoje lentelėje (1.4 lentelė) aiškiai matyti, kad vidiniai veiksniai yra visiškai individualūs kiekvienam darbuotojui, tuo tarpu išoriniai – organizaciniai, priklausantys nuo įmonės, kurioje yra dirbama. Darbuotojų pasitenkinimas sąlygojamas įvairių motyvacinių veiksnių, kurie atspindi kiekybines ir kokybines organizacinės aplinkos ir darbo charakteristikas. Yra pastebėta, kad viešojo sektoriaus darbuotojų pasitenkinimą darbu dažniau lemia vidiniai veiksniai, o išoriniai turi mažesnę įtaką (74). Lyginant su privačiame sektoriuje dirbančiais darbuotojais, šie išreiškia didesnę norą dirbti patinkančioje darbo aplinkoje, teikia didesnę reikšmę santykiams su bendradarbiais ir vadovais bei labiau vertina į žmones nukreiptą lyderystės stilių (74). Nors kai kurie tyrimai rodo, jog sveikatos priežiūros specialistai, dirbantys privačiose įstaigose yra labiau patenkinti savo darbu nei dirbantieji valstybinėse įstaigose (9).

A.B. Weinert (1992) išskyrė aštuonis itin aukštą pasitenkinimo darbu lygį nulemiančius veiksnius, esančius darbo vietoje (75):

1. Dalis darbo turi būti intelektualiai;
2. Darbas atitinka fizinius bei protinius darbuotojo gebėjimus;
3. Sėkmės jausmas darbe;
4. Darbe sudarytos sąlygos interesų ir galimybių plėtrai;
5. Gaunamas dėmesys ir atgalinis ryšys už darbo našumą;
6. Dėmesys darbe rodomas individualiai;
7. Organizacijoje vyrauja vienas valdymo stilius;
8. Darbuotojas yra atsakingas už save prieš kitus organizacijos narius.

Tuo tarpu A.P. Sweeney, T.H. Hohenshil ir J.C. Fortune (2002) išskiria tik tris pasitenkinimą darbu nulemiančias veiksmų grupes: socialiniai ir biologiniai veiksniai – amžius, lytis, rasė ir švietimo veiksniai – išsilavinimas ir jo laipsnis. Pasak šaltinio autorių šiuos veiksmus veikia kintamieji: darbo vieta, organizacijos taisyklės (76).

Sveikatos priežiūros sektoriaus darbuotojų pasitenkinimą analizuojantys tyrėjai teigia, jog pasitenkinimui darbu įtakos turi šie veiksniai: autonomiškumas, tarpusavio santykiai su kolegomis ir pacientais (9,12). U.S. Yaktin, N.B. Azoury, M.A.A. Doumit (2003), atlikę tyrimą apklausdami 421 slaugytoją Libane 2003 m. nustatė, kad ištekėjusios slaugytojos jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu nei tos, kurios buvo neištekėjusios. Taip pat, tos, kurios turėjo aukštesnę išsilavinimą taip pat buvo labiau patenkintos darbu nei tos, kurios turėjo žemesnę išsilavinimą. Kitą vertus, aukštesnę išsilavinimą turinčios, jaunesnės nei 30 metų slaugytojos jautė nepasitenkinimą, kylantį vadovavimui organizacijoje bei žemomis karjeros galimybėmis, o visas pats atliktas tyrimas tik dar kartą patvirtina asmeninių savybių, suvokimo svarbą pasitenkinimui darbu (66).

Štai dirbantieji viešajame sektoriuje labiau jaučia pasitenkinimą darbu nei privataus sektoriaus darbuotojai, dėl stabilios darbo vietos bei užtikrintų socialinių garantijų (73). Atlikus tyrimą, siekiant išsiaiškinti, kas labiausiai kelia pasitenkinimą darbu, buvo apklausti 882 atsitiktinai pasirinkti gydytojai radiologai ir keli kitų specializacijų gydytojai, prieita išvados, kad labiausiai pasitenkinimą darbe jiems kelia geri santykiai su pacientais, geri santykiai kolektyve ir kolegų bei vadovų įvertinimas už atliktą darbą, mažiau įtakos turi įvairovė darbe, didelis atsakomybės lygis, aukštas autonomijos lygis. Tyrėjai teigia, kad respondentai didžiausią nepasitenkinimą išreiškė dėl per mažo bendravimo su pacientais, savarankiškumo nebūvimo, ne pilno klinikinių įgūdžių išnaudojimo, o visa tai yra itin svarbu profesiniam tobulėjimui (77).

Kita vertus, 2019 metais, Austrijoje vykusio Europos radiologijos kongreso (ECR) metu buvo pristatytas Portugalijoje atliktas tyrimas, apklausiant vienos įstaigos 72 radiologijos technologus, siekiant išsiaiškinti, kas jiems kelia didžiausią pasitenkinimą darbu. Daugiausiai radiologijos technologams pasitenkinimą darbu lėmė atgalinis ryšys už atliktą darbą, užduoties aiškumas bei darbo aplinka, šiek tiek mažiau autonomija, karjeros galimybės bei galimybė naudoti įvairius įgūdžius, mažiausiai pasitenkinimą darbu jiems lėmė tarpusavio santykiai su vadovu bei atlyginimas (78). Dar vienas panašus toks tyrimas atliktas Portugalijoje, tik skirtingose jos vietovėse ir pristatytas 2018 ECR metu, atskleidė, kad statistiškai reikšmingi pasitenkinimui darbu yra atlyginimas, įranga su kuria dirbama, gera vadyba organizacijoje bei nuolatinis darbo aplinkos gerinimas (79).

Pasitenkinimo darbu veiksniai yra lygiai tiek pat svarbūs, kaip ir pasekmės, kurios įvardijamos kaip pasitenkinimas ir nepasitenkinimas, pasitenkinimas darbu bei darbuotojo produktyvumas. Atrodo, kad viskas yra tik teigiama, darbuotojas gauna itin geras darbo sąlygas, darbuotojas yra patenkintas ir visa tai lyg ir turėtų būti užprogramuota produktyvumui, tačiau darbuotojas turėdamas

patogią aplinką darbui pradės užsiimti asmenine veikla. Todėl teigti, kad pasitenkinimas darbu visuomet lems produktyvumą būtų klaidinga. Manoma, kad ne pasitenkinimas lemia produktyvumą darbu, o atvirkščiai (S.P. Robbins, 2003) (61).

Apibendrinant veiksnius, kurie lemia pasitenkinimą darbu, svarbu paminėti, jog veiksniai nėra veikiami tik individo arba darbdavio, todėl jie yra išskirstyti į išorinius ir į vidinius. Vidiniai veiksniai priklauso nuo darbuotojo, tuo tarpu išoriniai – nuo darbdavio/organizacijos, kurioje dirbama. Tam, kad pasitenkinimas darbu pasiektų aukščiausią lygį, darbe esantys faktoriai turi atitikti A.B. Weinert pateiktą veiksnių sąrašą. Atsižvelgiant į sveikatos priežiūros sektoriaus darbuotojus, jiems itin svarbus yra autonomiškumas, tarpusavio santykiai su kolegomis bei pacientais taip pat kolegų bei vadovų įvertinimai ir pastebėjimai už atliktus darbus (9,12,61,70,75,77).

1.3. Radiologijos skyriaus darbo specifika

Radiologija – tai viena sparčiausiai besivystančių moderniosios medicinos sričių, kurioje technologinė pažanga, išaugęs radiologinių tyrimų skaičius bei didėjantis jų sudėtingumas ir apimtys tolimesniam kvalifikuotų ir profesionalių paslaugų tiekimui reikalauja strateginio žmogiškųjų išteklių – radiologijos technologų – pasiūlos ir poreikio planavimo (80). Oficialiais Valstybinės akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos duomenimis, 2018 metais buvo atlikti 2 611 455 radiologiniai tyrimai (81).

Daugelyje literatūros šaltinių radiologijos technologas apibūdinamas kaip medicininių procedūrų specialistas, dirbantis su medicininės paskirties jonizuojančios ir nejonizuojančios spinduliuotės šaltiniais ir pagalbine įranga, susijusiais su asmenų medicinine apšvita: rentgeno diagnostikos įranga, kompiuterinio ir magnetinio rezonanso diagnostine įranga, angiografijos, radionuklidinės diagnostikos, spindulinės terapijos bei ultragarso (2,82).

2020 metų pradžioje VASPVPT pateikė duomenis už 2018 metus, išvadose teigiama, kad iš viso tais metais buvo eksploatuotos 1439 brangiosios medicinos priemonės, kurių didžiąją dalį (59 proc.) sudarė diagnostinės ultragarsinės priemonės, o beveik trečdalį (27 proc.) – diagnostiniai rentgeno prietaisai. 2018 m. augo atliktų tyrimų skaičius, lyginant su 2017 m.: 14 proc. išaugo magnetinio rezonanso tomografijos (toliau – MRT) tyrimų skaičius, 8 proc. padaugėjo linijinių greitintuvų tyrimų, bei 5 proc. kompiuterinės tomografijos (toliau – KT) tyrimų skaičius. Šie rodikliai rodo gydymo įstaigų pažangą bei modernėjimą (83) Iš visų 2018 metais atlikų 2 611 455 radiologinių tyrimų buvo: 107635 MRT tyrimai, 66 proc. (161653 tyrimai) jų atliko privačios įstaigos, 338705 KT tyrimai, privačios įstaigos atliko 17,4 proc. (59060 tyrimai).

Radiologijos technologo profesinė kvalifikacija įgyjama aukštojoje mokykloje baigus radiologijos studijų programą, tad teisę verstis radiologijos technologo praktika turi asmuo, įgijęs

radiologijos technologo profesinę kvalifikaciją ir turintis Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka išduotą ir galiojančią licenciją verstis radiologijos technologo praktika (2). Lietuvoje tik nuo 2013 metų pradėtos vykdyti aukštojo mokslo radiologijos technologo studijos Kauno kolegijoje bei Klaipėdos universitete, kai tuo tarpu pirmieji rentgeno laborantų (ankstesnis radiologijos technologų pavadinimas) specializacijos kursai įvyko 1948 m. (84). Nors Lietuvoje jau septynerius metus yra vykdomos aukštojo mokslo studijos, tačiau iki 2015 metų gruodžio 31 dienos Slaugos darbuotojų tobulinimosi ir specializacijos centras vykdė neformalaus mokymo programą „Rentgeno pagrindai“, ne trumpesnę nei 576 val. trukmės, kurią pabaigus buvo suteikiama teisė dirbti radiologijos technologu Lietuvoje (2).

Radiologijos technologai yra kompetentingos komandos dalis, jie bendrauja su gydytojais radiologais ir medicinos fizikais, yra atsakingi už tinkamą tyrimo atlikimo metodiką, protokolą, atlieka kokybės kontrolę, teikia pagalbą ir tiesiogiai bendrauja su pacientais (85). Be visų išvardintų funkcijų, radiologijos technologas privalo teikti pirmąją pagalbą, taip pat, prieš atliekant medicininę radiologinę procedūrą, branduolinės medicinos ar spindulinės terapijos procedūrą informuoti pacientą apie atliekamą radiologinę procedūrą. Taip pat, dalyvauti optimizuojant ir svarstant medicininio vaizdinimo ir spindulinės terapijos procedūrų pagrįstumą (2). Radiologijos technologas kasdien savo darbe turi vadovautis *ALARA* principu, kurio pagrindinė idėja, kad kiekvieno tyrimo nauda turi būti didesnė nei galima žala, todėl, jei tyrimo atlikimas, naudojant nors ir nedidelę jonizuojančiąją spinduliuotę, neturės jokios tiesioginės naudos paciento gydymo eigai, tuomet rekomenduojama tokio tyrimo vengti (86). Radiologijos technologai savarankiškai atlieka daugiau nei 85 proc. procedūrų, taip atlikdami itin svarbų vaidmenį vykdant radiacinę saugą, optimizuojant ją kiekvienam pacientui individualiai (87).

Gydytojas radiologas – tai gydytojas, teisės aktų nustatyta tvarka įgijęs gydytojo radiologo profesinę kvalifikaciją, apimančią vaizdinę diagnostiką, intervencines ir minimaliai invazines procedūras. Gydytojo radiologo profesinę kvalifikaciją įgyjama baigus universitetines medicinos studijas ir radiologijos rezidentūrą. Be to, kad gydytojas radiologas nuolat bendradarbiauja su kitais asmens bei visuomenės sveikatos priežiūros, slaugos ir socialinės rūpybos darbuotojais bei specialistais, jis taip pat turi laikytis radiacinės saugos ir kokybės užtikrinimo reikalavimų bei pacientą siuntusiam gydytojui raštu pranešti konsultacijos rezultatus, tyrimo duomenis, išvadas bei rekomendacijas (3). Taip pat, kadangi radiologija yra sparčiai tobulėjanti medicinos sritis, gydytojai radiologai turi išmokti dirbti, pasitelkiant dirbtinį intelektą, kuris itin aktyviai yra integruojamas būtent į šią medicinos sritį (88). VASPV duomenimis, per 2018 metus buvo atlikti 2 611 455 radiologiniai tyrimai (angiografijos, KT, MRT, ultragarso, mamografijų, gama kameros, pozitronų emisijos kompiuterinės tomografijos). Visus šiuos tyrimus atliko radiologijos technologai arba gydytojai radiologai, kurie šiuos tyrimus ir įvertino (81).

Apibendrinus, radiologijos darbuotojai – gydytojai radiologai bei radiologijos technologai, kasdien naudojami inovatyviomis priemonėmis savo darbe ir atlieka itin sudėtingą ir atsakingą darbą: atlieka tyrimus tik jei tam yra pagrindimas, reguliuoja apšvitos dozę, parenka tinkamiausius būdus atlikti tyrimams. Gydytojai turi kuo daugiau, tiksliau pateikti aprašymus vaizdų, kuriuos atlieka radiologijos technologas. Abu tarpusavyje jie turi nuolatos kontaktuoti, kartais priimti itin didelės atsakomybės reikalaujančius sprendimus. Radiologijos technologas kokybiškai atlikdamas tyrimus itin palengvina gydytojui radiologui darbo kasdienybę. Taip pat, kadangi gydytojas radiologas itin retais atvejais kontaktuoja su pacientu, neretai didžiąją informacijos dalį pateikia radiologijos technologas. Tai tik dar kartą įrodo, koks svarbus yra bendradarbiavimas ne tik su kitais visuomenės sveikatos priežiūros, slaugos ir socialinės rūpybos darbuotojais bei specialistais, tačiau ir tarpusavyje. Kitą vertus, palaipsniui augant radiologinių tyrimų skaičiui, gaunama didesnė darbo apkrova, o populiariusius brangiuosius tyrimus, tokius kaip MRT ir KT, vis daugiau atlieka privačios įstaigos.

2. TYRIMO METODIKA

Tyrimo rūšis

Kiekybinis tyrimas buvo atliekamas 2020 metų rugsėjo – gruodžio mėnesiais. Pasirinktas apklausos būdas – anoniminė apklausa, pildant anketą. Radiologijos darbuotojai buvo apklausiami į darbinius įmonės pašto adresus nusiuntus aprašymą apie tyrimą ir nuorodą į parengtą anketą. Pristatomojoje klausimyno dalyje respondentai buvo supažindinti su apklausos tikslu, informuoti, kad apklausa anoniminė.

Tyrimo organizavimas

Siekiant išsiaiškinti ir nustatyti tiriamosios problemos srities kryptis bei sandarą, buvo atlikta literatūros analizė, naudojantis Lietuvos sveikatos mokslų universiteto prenumeruojamomis duomenų bazėmis: „PubMed“, „BioMed Central“, ScienceDirect“, „SpringerLink“ ir kt. Paieškos metu buvo naudojami šie raktiniai žodžiai: radiologijos technologai, gydytojai radiologai, sveikatos priežiūros darbuotojai, stresas, stresoriai, streso įveikos strategijos, pasitenkinimas darbu, pasitenkinimo darbu veiksniai, darbo sąlygos, radiographers, radiologists, health care workers, stressors, stress coping, job satisfaction, satisfaction factors, work conditions.

Apklausai buvo naudojami du iš anksto parengti klausimynai: streso įveikos strategijoms išsiaiškinti – verstas Z. Grakausko ir Z. Valicko „streso įveikos klausimynas“, šios metodikos autoriai leido naudoti jų sukurtą klausimyną moksliniams tikslams. Pasitenkinimą atliekamu darbu įvertinti buvo naudotas viešai prieinamas Minesotos pasitenkinimo darbu klausimynas (JSS) (48,89).

Anketos buvo išsiųstos visiems darbuotojams (gydytojams radiologams ir radiologijos technologams), naudojantis Microsoft Forms patforma buvo sukurta anketa, o jos nuoroda išsiųsta į darbuotojų elektrorinius paštus. Atlikti apklausą ir respondentams pateikti anketas buvo gautas privačios įstaigos direktoriaus leidimas, kreiptasi į bioetikos komitetą, leidimas vykdyti tyrimą suteiktas (BEC-VSV(M)-122, išduotas 2020-06-10), taip pat gautas klausimynų autorių leidimas naudoti klausimynus tyrimui atlikti.

Tyrimo kontingentas

Tyrimo metu buvo išsiųsta anketos nuorodą visiems radiologijos darbuotojams, dirbantiems įmonėje. Kadangi tyrimo objektas gydytojų radiologų ir radiologijos technologų požiūris į pasitenkinimą darbu ir streso įveikos strategijas, personalo valdymo specialisto buvo paprašyta atsiųsti visų tiriamųjų elektroninius darbo pašto adresus

Tyrimo imtis ir imties sudarymo metodas

Tyrimo imties dydis buvo apskaičiuotas naudojantis OpenEpi programa. Pasikliovimo lygis – 95 proc., paklaidos riba – 5 proc., populiacija – 124, tikėtinas veiksnio paplitimas – 50 proc., planavimo poveikio koeficientas – 1. Nustatyta, kad norint 95 proc. pasikliovimo lygio, respondentų atsakytų anketų turėtų būti ne mažiau kaip 116 užpildytų anketų.

Duomenų analizės metodai

Tyrimo anketa sudaryta remiantis iš anksto kitų autorių parengtais klausimynais, pridėti papildomi klausimai, siekiant išsiaiškinti papildomus duomenis, kurių klausimynuose nebuvo.

Anketą repondentams sudaro 56 klausimai, kurie suskirstyti į tris grupes, norint išsiaiškinti sociodemografinius požymius, kaip stresą įveikia radiologijos darbuotojai ir kas lemia jų pasitenkinimą darbu:

Anketa, siekiant išsiaiškinti streso įveikos metodus pritaikyta faktorinės analizės matematinis modelis, plačiai aprašytas Ž. Grakausko ir G. Valicko, 2010 metais moksliniame žurnale „Psichologija“. Nurodoma, kad streso įveikos strategijos, gavus rezultatus, bus skirstomos į keturias skales: problemų sprendimo, vengimo, socialinės paramos ir emocinės iškrovos (48). Streso įveikos klausimyną sudaro iš viso 24 teiginiai, kaip pvz.: „Kritikuoju ir kaltinu save dėl atsiradusios problemos“, „Apgalvoju visus variantus, kaip galėčiau elgtis spręsdamas problemą“ ir t.t. Respondentai pateikia vieną atsakymą iš 5 galimų variantų: „niekada“ – vertinama 1 balu, „retai“ – 2, „vidutiniškai (nei retai, nei dažnai)“ – 3, „dažnai“ – 4, „visada“ – 5 balais. Visų atsakymų balai yra susumuojami, atsižvelgiant į 4 pagrindinius faktorius. Atsakymai į 3,7,11,15,19,23 teiginius yra priskiriami 1 faktoriui, rodo repondentų polinkį stresinėse situacijose pasirinkti su socialine parama susijusias streso įveikos strategijas. Atsakymai į 1,5,9,13,17,21 teiginius priskiriami 2 faktoriui, jis nusako į problemos sprendimą orientuotas streso įveikos strategijas. Atsakymai į 4,8,12,16,20,24 teiginius priskiriami 3 faktoriui, šis faktorius rodo, kad respondentai labiau orientuoti į emocinės iškrovos streso įveikos strategijas, o atsakymai į 2,6,10,14,18,22 teiginius priskiriami 4 faktoriui, kai

respondentai stresui įveikti naudoja psichologinio vengimo strategijas. Klausimyno skalių vidinio suderinamumo rodikliai (Cronbach'o α) rodikliai: problemų sprendimas ($\alpha=0,636$), vengimas ($\alpha=0,642$), socialinė parama ($\alpha=0,720$), emocinė iškrova ($\alpha=0,438$).

Šiame tyrime analizuojant naudojamų klausimynų patikimumą buvo skaičiuojamas Cronbach'o alpha koeficientas. Streso įveikos klausimyno ir jo subskalių patikimumo analizė rodo, kad skalės patikimumas yra pakankamas, kadangi $\alpha > 0,5$, išskyrus emocinės iškrovos skalę, kurios $\alpha=0,438$).

Siekiant įvertinti radiologijos darbuotojų pasitenkinimą darbu buvo naudojamas pasitenkinimo darbu klausimynas. Šio klausimyno pagalba buvo apskaičiuotos devynios pasitenkinimo darbu sritys ir bendrasis pasitenkinimas. Išskirtos devynios pasitenkinimu sritys – darbo užmokestis, paaukštinimo galimybės, vadovavimas, privilegijos/lengvatos, pripažinimas/įvertinimas, darbo organizavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis ir ryšiai darbe – komunikacija.

Duomenims analizuoti buvo naudojami neparаметrinės analizės metodai, kadangi sprendžiant apie skirtingo normalumą, nustatyta, kad pasitenkinimo darbu klausimyno kintamųjų skirstiniai skiriasi nuo normaliojo.

Anketa siekiant, išsiaiškinti pasitenkinimą darbu vertinama pagal 9 subskales (2.1 lentelė), kurioms yra priskiriama po 4 teiginius, kiekvienos subskalės suma yra nuo 4 iki 24 balų, o bendras skalės balas nuo 36 iki 216. Aukštesni įvertinimai rodo didesnį darbuotojų pasitenkinimą darbu. Tam tikrus neigiamus teiginius reikia perkoduoti. Perkodavimas: kairiojoje lygybės pusėje žymima tikroji reikšmė, o dešiniojoje – reikšmė po perkodavimo: 1 = 6; 2 = 5; 3 = 4; 4 = 3; 5 = 2; 6 = 1. Nustatyta, kad subskalės, surinkusios nuo 4-12 balų simbolizuoja nepasitenkinimą, nuo 13-15 – vidutiniškumą, 16-24 pasitenkinimą, o bendrasis pasitenkinimas matuojamas 36-108 nepasitenkinimas, 109-143 vidutiniškumas, 144-216 pasitenkinimas (89).

Neigiami teiginiai, kurie buvo perkoduoti, yra 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Jei respondentas atsakė „ne“ į visus teiginius, trūkstamas reikšmes užpildome įrašydami vidutines reikšmes.

2.1 lentelė. Pasitenkinimo darbu subskalių teiginių numeriai

Subskalės	Teiginių numeriai
Darbo užmokestis	1, 10, 19, 28
Paaukštinimo galimybės	2, 11, 20, 33
Vadovavimas	3, 12, 21, 30
Privilegijos, lengvatos (premijos, patogus darbo grafikas, įmonės organizuojamas laisvalaikis ir pan.)	4, 13, 22, 29

2.1 lentelės tęsinys. Pasitenkinimo darbu subskalių teiginių numeriai

Subskalės	Teiginių numeriai
Pripažinimas (įvertinimas)	5, 14, 23, 32
Darbo organizavimas	6, 15, 24, 31
Bendradarbiai	7, 16, 25, 34
Darbo pobūdis	8, 17, 27, 35
Ryšiai darbe (komunikacija)	9, 18, 26, 36
Bendras pasitenkinimas darbu	1 – 36

Analizuojant tyrime pateikto klausimyno patikimumą buvo skaičiuojamas Cronbach'o alpha koeficientas.

Pasitenkinimo darbu klausimyno ir jo subskalių patikimumo analizė rodo, kad skalės patikimumas yra pakankamas ($\alpha > 0,05$, 2.2 lentelė).

2.2 lentelė. Pasitenkinimo darbu skalės patikimumas

Eil. Nr.	Skalės pavadinimas	Cronbach'o α
1.	Darbo užmokestis	0,846
2.	Paaukštino galimybės	0,700
3.	Vadovavimas	0,838
4.	Privilegijos, lengvatos, premijos	0,618
5.	Pripažinimas, įvertinimas	0,814
6.	Darbo organizavimas	0,501
7.	Bendradarbiai	0,534
8.	Darbo pobūdis	0,770
9.	Ryšiai, komunikacija	0,822
10.	Bendras pasitenkinimas darbu	0,895

Duomenų analizės metodai

Tyrimas atliktas naudojantis analizės metodais: literatūros analizė, anketinė apklausa bei gautų duomenų statistinė analizė.

Literatūros analizė: atlikta literatūros apžvalga, parengta tyrimo metodika pagal Lietuvos sveikatos mokslų universiteto visuomenės sveikatos antrosios pakopos studijų baigiamojo darbo rengimo vadovą, aptarti tyrimo metu gauti rezultatai. Reikalingiems tyrimo duomenims surinkti naudota anoniminė anketinė apklausa. Gauti anketos atsakymai suvesti į Microsoft Excel programą, vėliau duomenys užkoduoti ir apdoroti SPSS/w.26.0 (*Statistical Package for Social Sciences*). Analizuojant statistinius duomenis buvo naudojamos šios statistinės procedūros: skalių patikimumo analizei Cronbach'o alpha analizė patikimumui, aprašomoji statistika, Pearson'o koreliacijos metodas, χ^2 , Stjudento T, Anova testai.

Statistinių hipotezių tikrinimui pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$. Skirtumai laikomi statistiškai reikšmingais kai $p < 0,05$. Statistinės duomenų analizės rezultatai pateikiami lentelėse ir grafikuose.

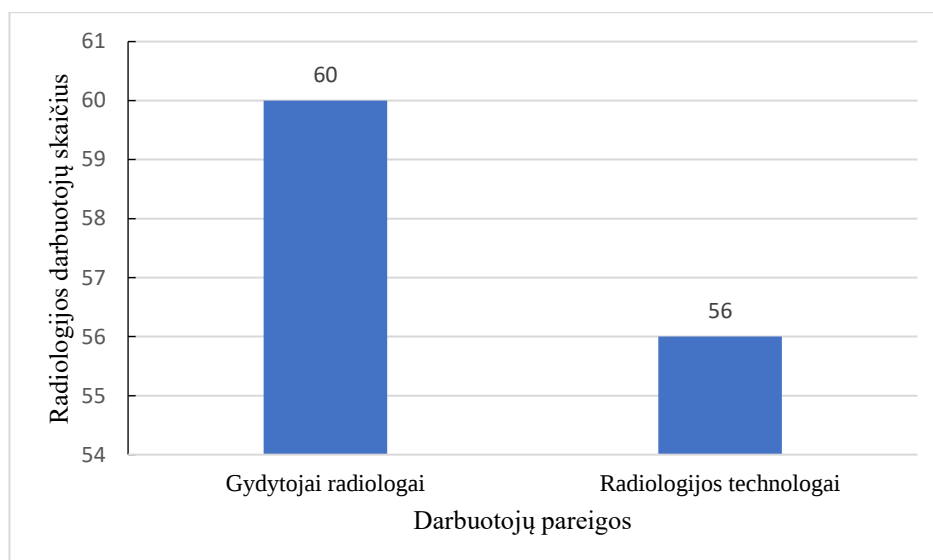
Tyrimo etika

Respondentai tyrime dalyvavo savanoriškai, jiems suteikta informacija apie tyrimą, nurodant tyrimo tikslą, galimybę ateityje susipažinti su tyrimo rezultatais. Buvo užtikrintas anonimiškumas ir konfidencialumas: tyrimo duomenys anonimizuoti automatiškai po kiekvienos užpildytos anketos.

3. REZULTATAI

Radiologijos darbuotojų sociodemografinių duomenų apžvalga

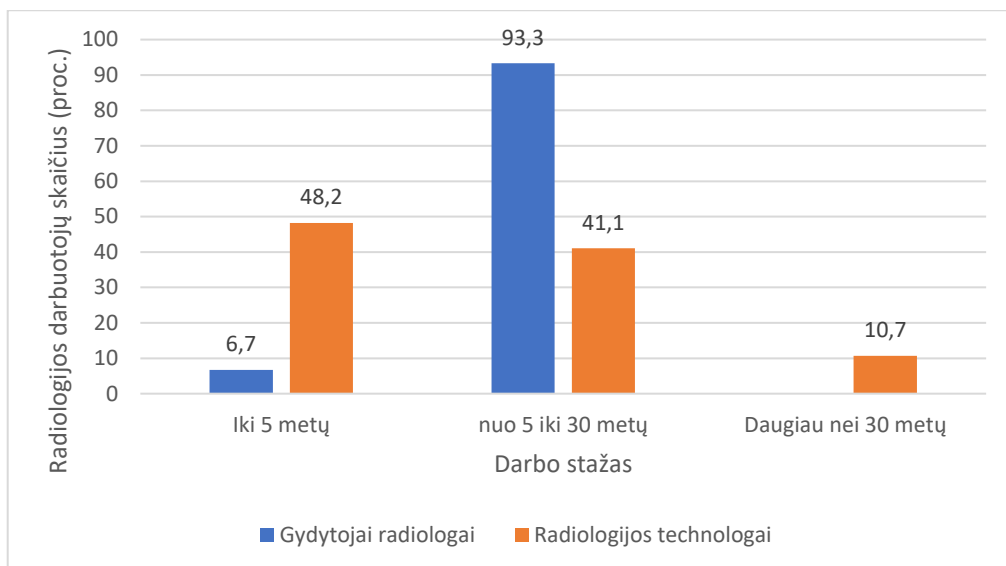
Privačioje įstaigoje buvo apklausti 116 darbuotojų, iš kurių 104 moterys ir 12 vyrų. Respondentai suskirstyti į keturias amžiaus grupes, iš kurių jauniausia buvo nuo 20 iki 30 metų, o vyriausia nuo 51 iki 60 metų amžiaus. Didžiausia amžiaus grupė, kurią sudarė 41,4 proc. buvo 31 – 40 metų respondentai. 3.1 paveiksle pavaizduotas darbuotojų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.



3.1. pav. Radiologijos darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigas

Iš viso apklausoje dalyvavo 51,7 proc. gydytojų radiologų ($n=60$) ir 48,3 proc. radiologijos technologų ($n=56$). Gauti duomenys parodo, kad privačioje įstaigoje radiologijos darbuotojų didesnę dalį sudaro gydytojai radiologai,

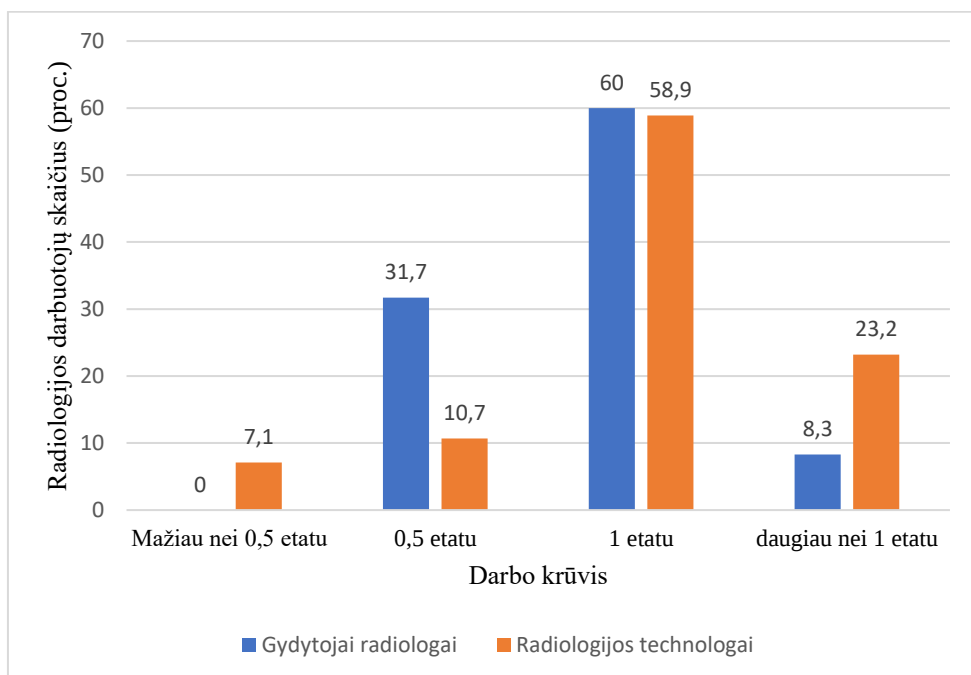
Taip pat apklausoje darbuotojų buvo klausiama, kokį darbo stažą jie turi. Darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo stažą pateikiamas 3.2 paveiksle.



3.2. pav. Radiologijos darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo stažą

Daugiausiai gydytojų radiologų, dalyvavusių apklausoje, priklausė tai darbuotojų grupei, kurios darbo stažas truko nuo 5 iki 30 metų 93,3 proc. (n=56). Mažiau respondentų atsakė, kad jie priklauso iki 5 metų darbo stažą turinčiai darbuotojų grupei – 6,7 proc. (n=4). Tuo tarpu radiologijos technologų dauguma 48,2 proc. (n=27) priklausė grupei iki 5 metų darbo stažą turintiems, o mažiausiai – virš 30 metų stažo – 10,7 proc. (n=6). Galima teigti, jog įstaigoje dirba labiau patyrę gydytojai, turintys didesnę darbo stažą nei radiologijos technologai.

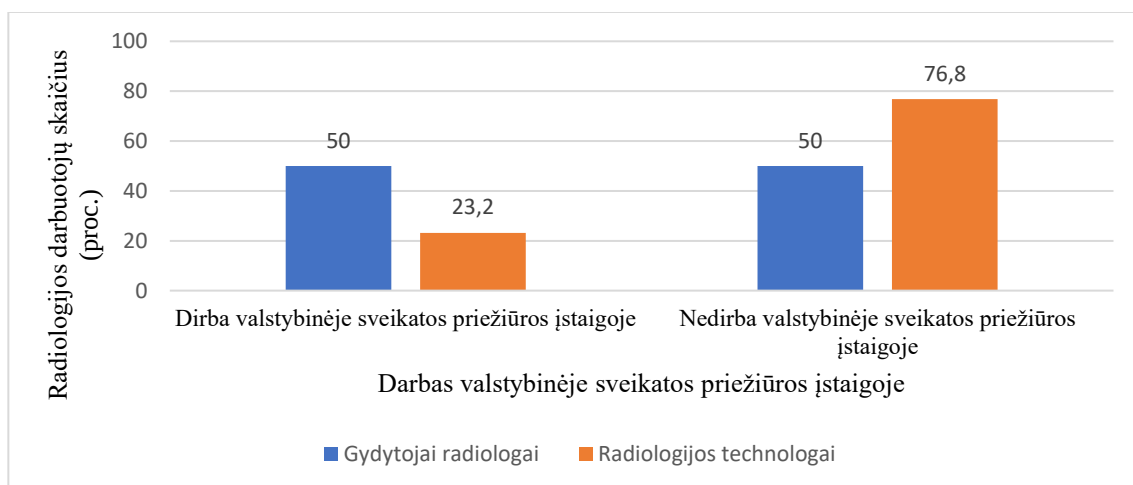
Aptariant streso valdymo bei pasitenkinimo darbo aspektus būtina atsižvelgti ir į darbo krūvį, kurį dirba darbuotojai.



3.3. pav. Radiologijos darbuotojų pasiskirstymas pagal darbo krūvį įstaigoje

3.3 paveiksle matyti, jog daugiausiai tiek gydytojai radiologai – 60 proc. (n=36), tiek radiologijos technologai – 58,9 proc. (n=33) apklausiamojame privačioje įstaigoje dirba vienu etatu. Tuo tarpu apklausti gydytojai radiologai iš viso nedirba mažiau nei puse etato, o radiologijos technologai, dirbantys mažiau nei 0,5 etato krūviu šioje įstaigoje sudarė vos 7,1 proc. (n=4).

Radiologijos darbuotojų apklausos metu buvo teiraujamasi ar be darbo privačioje įstaigoje jie dirba ir viešojoje sveikatos priežiūros įstaigoje (VSPi), kadangi tolimesniame tyrime buvo išsikelta hipotezė, jog darbas ir valstybinėje ir privačioje įstaigose gali turėti įtakos pasitenkinimui darbu bei streso įveikos strategijoms.



3.4 pav. Radiologijos darbuotojų pasiskirstymas pagal darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje

3.4 paveiksle grafiškai pavaizduotas darbuotojų pasiskirstymas pagal specialybę ir darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje. Pastebima tendencija, jog gydytojai radiologai valstybinėse sveikatos priežiūros įstaigose dirba dažniau nei radiologijos technologai. Tačiau atsakymų pasiskirstymas tarp gydytojų radiologų buvo vienodas, po 50 proc. (n=30) tiek dirba, tiek nedirba valstybinėse sveikatos priežiūros įstaigose. Tuo tarpu radiologijos technologų daugiau nedirba valstybinėse sveikatos priežiūros įstaigose 76,8 proc. (n=43).

Apibendrinant, tyrime dalyvavo 95,2 proc. (n=116) visų įstaigoje dirbančių radiologijos darbuotojų, iš viso apklausoje dalyvavo 51,7 proc. gydytojų radiologų (n=60) ir 48,3 proc. radiologijos technologų (n=56). Daugiausiai gydytojų radiologų, priklausė tai darbuotojų grupei, kurios darbo stažas truko nuo 5 iki 30 metų 93,3 proc. (n=56). Tuo tarpu radiologijos technologų dauguma 48,2 proc. (n=27) priklausė grupei iki 5 metų darbo stažą turintiems. Taip pat, tiek gydytojai radiologai – 60 proc. (n=36), tiek radiologijos technologai – 58,9 proc. (n=33) apklausiamojame privačioje įstaigoje dirba vieno etato darbo krūviu, tačiau tiek gydytojai radiologai, tiek radiologijos

technologai dirba VSPį, darbuotojų pasiskirstymas pagal pareigas parodė, jog 50 proc. (n=30) gydytojų radiologų ir 23,2 proc. (n=13) dirba VSPį.

Streso įveikos strategijos ir jų pasiskirstymas tarp radiologijos darbuotojų

Analizuojant streso įveikos strategijas buvo nuspręsta vertinimus atlikti pagal surinktų subskalių balus. Kiekvienai subskalei aprašomosios statistikos metu apskaičiuotas balų vidurkis, standartinis nuokrypis ir pasikliautasis intervalas (3.1 lentelė).

3.1 lentelė Radiologijos darbuotojų streso įveikų strategijų pasiskirstymas pagal vidurkį

Streso įveikos strategija	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Socialinė parama	13,61	2,78	13,10; 14,12
Emocinė iškrova	18,36	2,83	17,84; 18,88
Problemų sprendimas	21,01	3,19	20,42; 21,60
Vengimas	24,09	2,69	23,60; 24,59

Analizuojant streso įveikos strategijas pagal balus, visoje respondentų imtyje (n=116) (3.1 lentelė), rezultatai atskleidė, jog vidutiniškai didžiausias balų vidurkis buvo gautas vengimo (24,09), ir problemų sprendimo (21,01) streso įveikos strategijose, o mažiausiai emocinės iškrovos (18,36) ir socialinės paramos (13,61) įveikos strategijose.

Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų tarpusavio koreliacijai apžvelgti buvo taikytas Pearson'o koreliacinės analizės metodas (3.2 lentelė). Šios koreliacijos pagalba nustatytos teigiamos ir neigiamos reikšmingos koreliacijos tarp streso įveikos strategijų.

3.2 lentelė. Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų koreliacijos koeficientai

Streso įveikos strategija	Problemų sprendimas	Vengimas	Socialinė parama	Emocinė iškrova
Problemų sprendimas	1			
Vengimas	0,58**	1		
Socialinė parama	-0,20*	-0,11	1	
Emocinė iškrova	0,40	0,22	-0,11	1

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (*p<0,05, **p<0,01)

Stipriausia teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo ($r=0,58$), stipriausia neigiama koreliacija nustatyta tarp socialinės paramos ir problemų sprendimo ($r=-0,20$).

Analizuojant streso įveikos strategijų paplitimą pagal pareigas, atlikus porinių imčių T testą, stebėtos statistiškai reikšmingos sąsajos vengimo skalėje tarp gydytojų radiologų ir radiologijos technologų.

Gydytojų radiologų streso įveikos strategijos

Iš pradžių atlikus bendrą radiologijos darbuotojų streso įveikų strategijų pasiskirstymą pagal balų vidurkį, nuspręsta tokį patį pasiskirstymą apskaičiuoti kiekvienai specialybei atskirai, tiek gydytojams radiologams, tiek radiologijos technologams, kadangi abi šių pareigų grupės yra lyginamos šiame tiriamajame darbe.

Analizuojant gydytojų radiologų įveikos strategijas vertinimai atlikti pagal surinktų keturių streso įveikos strategijų skalių balus. Kiekvienai skalei aprašomosios statistikos metu apskaičiuotas balų vidurkis, standartinis nuokrypis ir pasikliautasis intervalas (3.3 lentelė).

3.3 lentelė. Gydytojų radiologų streso įveikų strategijų pasiskirstymas pagal vidurkį

Streso įveikos strategija	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Socialinė parama	14,42	2,77	13,70; 15,13
Emocinė iškrova	17,53	2,97	16,77; 18,30
Problemų sprendimas	20,47	3,01	19,69; 21,24
Vengimas	24,27	2,07	23,73; 24,80

Analizuojant streso įveikos strategijas pagal balų vidurkį, visoje gydytojų radiologų imtyje ($n=60$) (3.3 lentelė), rezultatai atskleidė, jog vidutiniškai didžiausias balų vidurkis buvo gautas vengimo (24,27) streso įveikos strategijose, o mažiausiai socialinės paramos (14,42).

Gydytojų radiologų streso įveikos strategijų tarpusavio koreliacijai apžvelgti buvo taikytas Pearson'o koreliacinės analizės metodas (3.4 lentelė). Šios koreliacijos pagalba nustatytos teigiamos ir neigiamos reikšmingos koreliacijos tarp streso įveikos strategijų.

3.4 lentelė. Gydytojų radiologų streso įveikos strategijų koreliacijos koeficientai

Streso įveikos strategija	Problemų sprendimas	Vengimas	Socialinė parama	Emocinė iškrova
Problemų sprendimas	1			
Vengimas	0,67**	1		
Socialinė parama	-0,22	-0,32*	1	
Emocinė iškrova	0,28*	-0,02	-0,29*	1

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$)

Stipriausia teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo ($r=0,67$), stipriausia neigiama koreliacija nustatyta tarp socialinės paramos ir emocinės iškrovos ($r=-0,29$).

Analizuojant gydytojų radiologų streso įveikos strategijų naudojimo dažnumą pagal amžiaus grupę (3.5 lentelė), rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingą skirtumą socialinės paramos ir emocinės iškrovos strategijose, nustatyta, jog gydytojai radiologai emocinės iškrovos strategiją dažniausiai naudoja amžiaus grupėje nuo 31-40 metų, rečiausiai 41-50 amžiaus grupėje, o socialinės paramos įveikos strategiją dažniausiai naudoja 41-50, rečiausiai 51-60 amžiaus grupei priklausantys gydytojai radiologai. Analizė atlikta taikant ANOVA metodą (trims ir daugiau imčių, kadangi amžiaus grupių daugiau nei dvi).

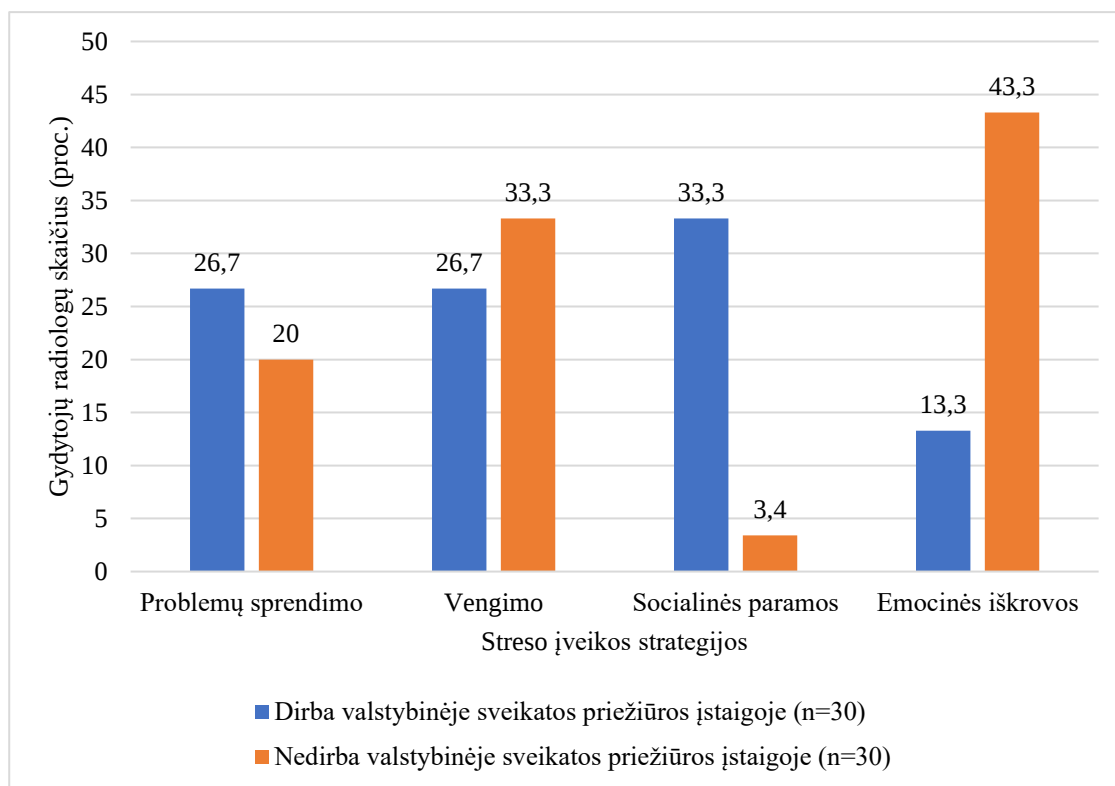
3.5 lentelė. Gydytojų radiologų streso įveikų strategijų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Streso įveikos strategija	Statistinis reikšmingumas
Socialinė parama	0,000
Emocinė iškrova	0,000
Problemų sprendimas	0,31
Vengimas	0,865

Statistinis reikšmingumas ($p < 0,01$) taikant ANOVA analizės metodą, gydytojų radiologų tarpe, skirtingose amžiaus grupėse statistiškai reikšmingas yra tik socialinės paramos ir emocinės iškrovos įveikos strategijų atžvilgiu.

Analizuojant streso įveikos strategijų naudojimo dažnumą pagal lytį, stažą ar darbo krūvį rezultatai atskleidė, kad statistiško reikšmingumo nenustatyta ($p > 0,05$). Tačiau analizuojant dažnumą

pagal darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje ($p < 0,05$, $l_s = 3$, $\chi^2 = 12,636$), rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingą skirtumą tarp galimų keturių dominuojančių streso įveikos strategijų (problemų sprendimas, vengimas, socialinė parama ir emocinė iškrova) (3.5 paveikslas).



3.5 pav. Gydytojų radiologų streso įveikų priklausomybė nuo darbo VSPį

3.5 paveiksle pavaizduota, kaip darbas valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje turi įtakos gydytojų radiologų pasiskirstymui pagal dominuojančias streso įveikos strategijas. Matyti, jog VSPį nedirbantys gydytojai dažniausiai naudoja emocinės iškrovos streso valdymo strategiją – 43,3 proc. ($n=13$), rečiausiai – socialinės paramos – 3,4 proc. ($n=1$), o dirbantys VSPį dažniausiai stresui valdyti renkasi socialinės paramos strategiją – 33,3 proc. ($n=10$) ir rečiausiai naudoja emocinės iškrovos strategiją – 13,3 proc. ($n=4$).

Apibendrinant poskyrį, galima teigti, jog visų gydytojų radiologų dažniausiai naudojama streso įveikos strategija yra vengimas, rečiausiai naudojama – socialinės paramos strategija. Taip pat tyrimo metu paaiškėjo, kad tarp gydytojų radiologų streso įveikos strategijų atliktos koreliacijos (Pearson'o metodas) buvo ir teigiamos – tarp problemų sprendimo ir vengimo ($r=0,67$), ir neigiamos tarp socialinės paramos ir emocinės iškrovos ($r=-0,27$). Atlikus ANOVA analizės metodą nustatytas statistinis reikšmingumas tarp emocinės iškrovos ir socialinės paramos strategijų: nustatyta, kad dažniausiai gydytojai nuo 31 iki 40 metų naudoja emocinės iškrovos strategiją, nuo 41-50 metų – socialinės paramos strategiją. Taip pat palyginus gydytojus radiologus pagal tai, ar jie dirba VSPį,

nustatyta, jog tie gydytojai, kurie dirba VSPį dažniau naudojami socialinės paramos, o nedirbantieji VSPį – emocinės iškrovos streso įveikos strategijas.

Radiologijos technologų streso įveikos strategijos

Analizuojant radiologijos technologų įveikos strategijas vertinimai atlikti pagal surinktų keturių streso įveikos strategijų skalių balus. Kiekvienai skalei aprašomosios statistikos metu apskaičiuotas balų vidurkis, standartinis nuokrypis ir pasikliautasis intervalas (3.6 lentelė).

3.6 lentelė. Radiologijos technologų streso įveikų strategijų pasiskirstymas pagal vidurkį

Streso įveikos strategija	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Socialinė parama	12,75	2,55	12,0; 13,43
Emocinė iškrova	19,25	2,39	18,61; 19,89
Problemų sprendimas	21,59	3,31	20,70; 22,47
Vengimas	23,91	3,23	23,05; 24,77

Analizuojant streso įveikos strategijas pagal balų vidurkį, visoje radiologijos technologų radiologų imtyje (n=56) (3.6 lentelė) rezultatai atskleidė, jog vidutiniškai didžiausias balų vidurkis buvo gautas vengimo (23,91) streso įveikos strategijose, o mažiausiai socialinės paramos (12,75).

Radiologijos technologų streso įveikos strategijų tarpusavio koreliacijai apžvelgti buvo taikytas Pearson'o koreliacinės analizės metodas (3.7 lentelė). Šios koreliacijos pagalba nustatytos teigiamos ir neigiamos reikšmingos koreliacijos tarp streso įveikos strategijų

3.7 lentelė. Radiologijos technologų streso įveikos strategijų koreliacijos koeficientai

Streso įveikos strategija	Problemų sprendimas	Vengimas	Socialinė parama	Emocinė iškrova
Problemų sprendimas	1			
Vengimas	0,57**	1		
Socialinė parama	-0,90	-0,01	1	
Emocinė iškrova	-0,37**	-0,10	-0,36**	1

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (*p<0,05, **p<0,01)

Stipriausia teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo ($r=0,57$), stipriausia neigiama koreliacija nustatyta tarp socialinės paramos ir emocinės iškrovos ($r=-0,37$).

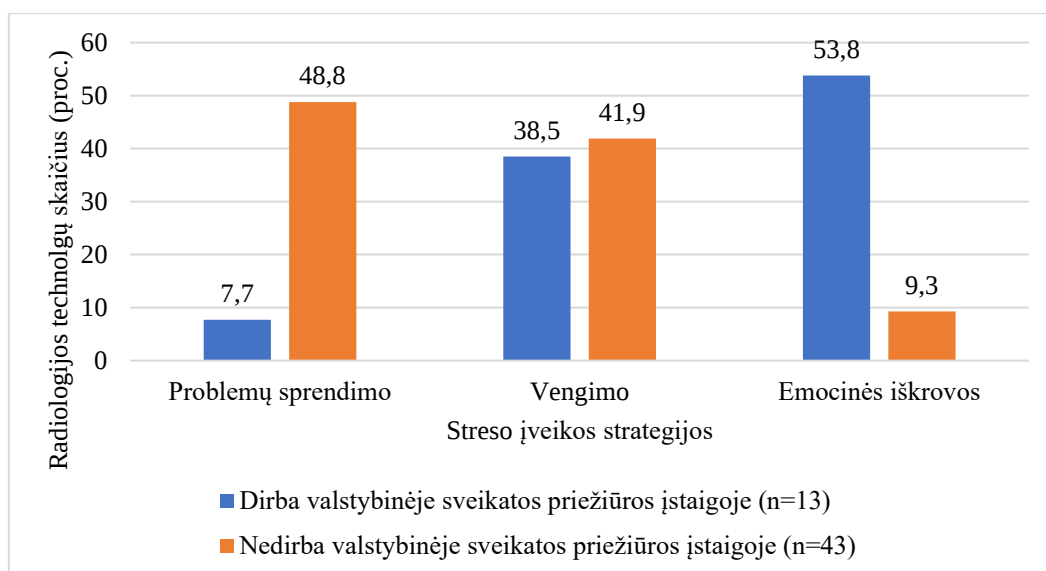
Analizuojant ANOVA metodu radiologijos technologų streso įveikos strategijų naudojimo dažnumą pagal amžiaus grupę (3.8 lentelė), rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingą skirtumą tarp socialinės paramos ir skirtingos amžiaus grupės radiologijos technologų. Nustatyta, kad radiologijos technologai amžiaus grupėje nuo 31-40 metų šią įveikos strategiją naudoja dažniausiai, negu radiologijos technologai amžiaus grupėje nuo 51-60, kurie šią socialinės paramos strategiją naudoja rečiausiai.

3.8 lentelė. Radiologijos technologų streso įveikų strategijų pasiskirstymas lyginant su amžiaus grupėmis

Streso įveikos strategija	Statistinis reikšmingumas
Socialinė parama	0,00
Emocinė iškrova	0,001
Problemų sprendimas	0,11
Vengimas	0,119

Statistinis reikšmingumas ($p<0,01$) taikant ANOVA analizės metodą, radiologijos technologų tarpe, skirtingose amžiaus grupėse, statistiškai reikšmingas yra tik socialinės paramos streso įveikos strategijos atžvilgiu.

Analizuojant dažnių apskaičiavimą χ^2 metodu streso įveikos strategijų naudojimo dažnumą pagal lytį, stažą ar darbo krūvį rezultatai atskleidė, kad statistiškai reikšmingumo nenustatyta ($p>0,05$). Tačiau analizuojant dažnumą pagal darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje ($p<0,05$, $l_s=2$, $\chi^2=9,904$), rezultatai atskleidė statistiškai reikšmingą skirtumą tarp keturių dominuojančių streso įveikos strategijų (3.6 paveikslas).



3.6 pav. Radiologijos technologų streso įveikų priklausomybė nuo darbo VSPį

3.6 paveiksle pavaizduota, kaip darbas valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje turi įtakos radiologijos technologų pasiskirstymui pagal dominuojančias streso įveikos strategijas. Nustatyta, kad tarp apklaustų radiologijos technologų nėra dominuojančios socialinės paramos strategijos. Matyti, jog VSPį nedirbantys radiologijos technologai dažniausiai naudoja problemų sprendimo strategijas – 48,8 proc. (n=21), o rečiausiai – emocinės iškrovos 9,3 proc. (n=5), dirbantys dažniausiai emocinės iškrovos 53,8 proc. (n=7), rečiausiai – problemų sprendimo – 7,7 proc. (n=1).

Apibendrinant poskyrį, galima teigti, jog visų radiologijos technologų dažniausiai naudojama strategija yra vengimas, rečiausiai – socialinė parama. Pagal klausimyno nurodymus sugrupavus gautus atsakymus į subskales, paaiškėjo, kad tarp dominuojančių faktorių socialinės paramos streso įveikos strategijos nėra. Atlikus koreliaciją (Pearson'o) metodu, nustatytas teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo ($r=0,57$) ir neigiama koreliacija tarp socialinės paramos ir emocinės iškrovos ($r=-0,37$). Atlikus ANOVA analizės metodą, radiologijos technologų tarpe, skirtingose amžiaus grupėse, nustatytas statistiškas reikšmingumas amžiaus grupėse. Taip pat palyginus radiologijos technologus tarp dirbančių ir nedirbančių VSPį, nustatyta, kad dirbantys dažniau naudojami emocinės iškrovos streso įveikos strategijomis, o nedirbantys – problemų sprendimo.

Apibendrinant skyrį, visi radiologijos darbuotojai (n=116) dažniausiai naudoja vengimo streso įveikos strategiją, rečiausiai – socialinės paramos metodą. Nustatyta tarp radiologijos darbuotojų abiejų grupių teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo, neigiama koreliacija tarp socialinės paramos ir problemų sprendimo. Išanalizavus abi grupes atskirai, gydytojai radiologai, tiek radiologijos technologai kaip pagrindinę streso įveikos strategiją naudoja vengimą, rečiausiai – socialinę paramą. Tarp abiejų respondentų grupių išryškėjo koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo bei socialinės paramos ir emocinės iškrovos. Kita vertus, išskyrus dominuojančias streso

įveikos strategijas, paaiškėjo, kad gydytojų radiologų tarpe visos pakliuvo į dominuojančių sąrašą, o radiologijos technologų gauti rezultatai parodė, jog tarp dominuojančių streso įveikos strategijų nėra socialinės paramos strategijos. Statistinis reikšmingumas nustatytas (ANOVA metodu) skirtingose amžiaus grupėse, tarp gydytojų radiologų ir radiologijos technologų bendrai – socialinės paramos strategija. Išskirsčius radiologijos darbuotojus grupėmis į dirbančius ir nedirbančius VSPį, paaiškėjo, jog nedirbantys gydytojai radiologai dažniau naudoja emocinės iškrovos, nedirbantys radiologijos technologai – problemų sprendimo strategijas. Tuo tarpu dirbantys VSPį gydytojai radiologai dažniau naudoja socialinės paramos strategijas, o dirbantys radiologijos technologai – emocinės iškrovos.

Gydytojų radiologų pasitenkinimas darbu

Analizuojant aprašomosios statistikos 3.9 lentelėje pateiktus rezultatus apie gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu aspektus (į jų vidurkius), galima teigti, kad tyrime dalyvavę gydytojai radiologai yra nei patenkinti nei nepatenkinti savo darbu, kadangi bendrojo pasitenkinimo vidurkis siekė 141,48. Pagal P. Spector bendrasis pasitenkinimas matuojamas 36-108 nepasitenkinimas, 109-143 vidutiniškumas, 144-216 pasitenkinimas (89). Gydytojams radiologams nepasitenkinimą darbu kelia darbo užmokestis, pripažinimas ir įvertinimas, vidutiniškai (nei patenkinti, nei nepatenkinti) gydytojai radiologai vertina paaukštinimo galimybių, privilegijų ir lengvatų, darbo organizavimo aspektus. Rezultatai atskleidžia, jog gydytojai radiologai yra patenkinti vadovavimu, bendradarbiais, darbo pobūdžiu bei ryšiais ir komunikacija.

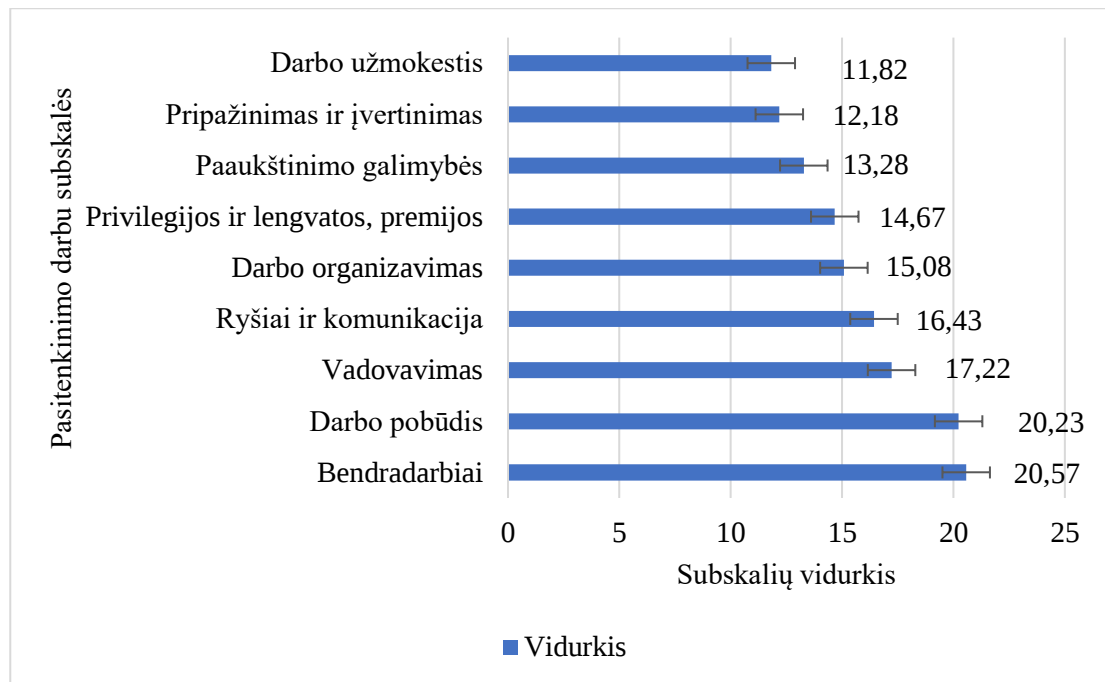
3.9 lentelė. Gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu (bendrojo ir subskalių) aprašomoji statistika

Pasitenkinimo darbu aspektai	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Darbo užmokestis	11,82	4,08	12,04; 14,53
Pripažinimas ir įvertinimas	12,18	6,35	14,08; 15,80
Paaukštinimo galimybės	13,28	3,39	12,01; 14,52
Privilegijos ir lengvatos, premijos	14,67	3,56	14,68; 16,41
Darbo organizavimas	15,08	4,67	13,19; 15,23

3.9 lentelės tęsinys. Gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu (bendrojo ir subskalių) aprašomoji statistika

Pasitenkinimo darbu aspektai	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Ryšiai ir komunikacija	16,43	4,81	15,24; 18,05
Vadovavimas	17,22	4,23	18,33; 20,46
Darbo pobūdis	20,23	3,14	9,48; 21,41
Bendradarbiai	20,57	3,09	19,44; 21,16
Bendras pasitenkinimas darbu	141,48	25,74	142,80; 152,27

Atlikus porinį Stjudento T testą priklausomoms imtims buvo nustatyta, jog darbo užmokestis (kaip pasitenkinimo darbu aspektas) statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo visų kitų aspektų ($p < 0,01$), išskyrus nuo pripažinimo bei įvertinimo, kadangi $p > 0,01$ ($p = 0,507$). Paaugštinimo galimybės (kaip pasitenkinimo darbu aspektas) nebuvo statistiškai reikšmingai priklausančios nuo vadovavimo, bendradarbių, darbo pobūdžio ir ryšių bei komunikacijos ($p > 0,01$), tuo tarpu nuo privilegijų, lengvatų, premijų, pripažinimo ir įvertinimo, darbo organizavimo, uždarbio statistiškai reikšmingai priklausė ($p \leq 0,01$). Vadovavimas kaip ir privilegijos bei lengvatos nuo likusių aspektų statistiškai priklausė ($p < 0,01$), išskyrus darbo organizavimą, kadangi $p > 0,01$. Pripažinimas ir įvertinimas statistiškai reikšmingai priklausė nuo visų aspektų ($p < 0,01$), išskyrus paaugštinimo galimybes, darbo organizavimą, darbo užmokestį ($p > 0,01$). Be anksčiau minėtų reikšmingumų, statistiškai reikšmingai darbo organizavimo aspektas priklausė dar ir nuo ryšių ir komunikacijos ($p < 0,01$), nuo kitų statistiškai reikšmingai nepriklausė ($p > 0,01$). Bendradarbių aspektas statistiškai reikšmingai priklausė nuo visų likusių ($p < 0,01$), išskyrus darbo pobūdį ($p > 0,01$, $p = 0,557$). Darbo pobūdis taip pat tik nuo bendradarbių statistiškai reikšmingai nepriklausė ($p > 0,01$). Ryšių ir komunikacijos aspektas statistiškai reikšmingai priklausė nuo visų likusių 8 aspektų ($p < 0,01$). Pasitenkinimo darbu subskalių – aspektų balų vidurkių skirstinys pateikiamas 3.7 paveiksle.



3.7 pav. Gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu subskalių balų vidurkių pasiskirstymas

3.7 paveiksle matyti, jog gydytojai radiologai labiausiai yra pasitenkinę bendradarbių ir darbo pobūdžio aspektu, labiausiai nepasitenkinę darbo užmokesčiu, pripažinimu ir įvertinimu.

Gydytojų bendro pasitenkinimo darbu ryšiui su pasitenkinimo darbe subskalėmis buvo taikytas Pearson'o koreliacinės analizės metodas (3.10 lentelė). Šios koreliacijos pagalba nustatytos teigiamos ir neigiamos reikšmingos koreliacijos tarp subskalių bei bendrojo pasitenkinimo darbu. Stipriausia teigiama koreliacija tarp bendro pasitenkinimo ir pripažinimo bei įvertinimo ($r=0,95$), kiek mažiau tarp bendro pasitenkinimo ir ryšių bei komunikacijos ($r=0,87$). Stipriausia neigiama koreliacija nustatyta tarp bendradarbių ir darbo užmokesčio subskalių ($r=-0,46$) ir bendradarbių bei paaugštinimo galimybių ($r=-0,40$).

3.10 lentelė. Gydytojų radiologų bendrojo pasitenkinimo darbu ir subskalių koreliacijos koeficientai.

Subskalės pavadinimas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Bendras pasitenkinimas darbu (1)	1									
Darbo užmokestis (2)	0,65**	1								

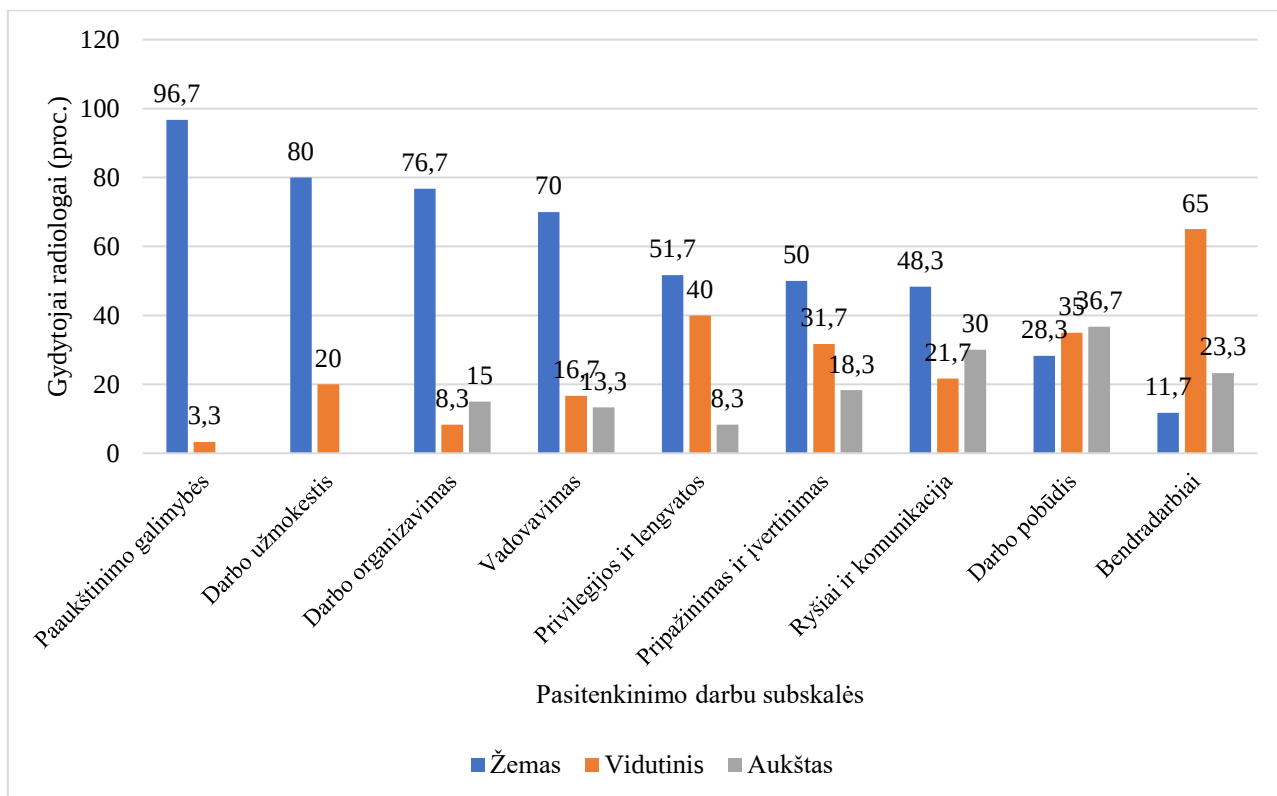
3.10 lentelės tęsinys. Gydytojų radiologų bendrojo pasitenkinimo darbu ir subskalių koreliacijos koeficientai.

Subskalės pavadinimas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Paaukštinimo galimybės (3)	0,68**	0,69**	1							
Vadovavimas (4)	0,64**	0,73**	0,43**	1						
Privilegijos ir lengvatos, premijos (5)	0,80**	0,28*	0,63**	0,40**	1					
Pripažinimas ir įvertinimas (6)	0,94**	0,75**	0,82**	0,72**	0,80**	1				
Darbo organizavimas (7)	0,61**	0,11	-0,02	0,10	0,3*	0,34**	1			
Bendradarbiai (8)	0,05	-0,46**	-0,40**	-0,04	0,19	-0,14	0,38*	1		
Darbo pobūdis (9)	0,68**	0,26*	0,32**	-0,1	0,47**	0,47**	0,77**	0,01	1	
Ryšiai ir komunikacija (10)	0,87**	0,30*	0,46**	0,3*	0,73**	0,73**	0,76**	0,06	0,80**	1

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$)

Bendrojo pasitenkinimo darbu balai tiesiogiai, statistiškai reikšmingai koreliavo su darbo užmokesčio, paaukštinimo galimybių, vadovavimo, privilegijų, pripažinimo, darbo organizavimo, pobūdžio ir ryšių bei komunikacijos subskalėmis ($p < 0,01$).

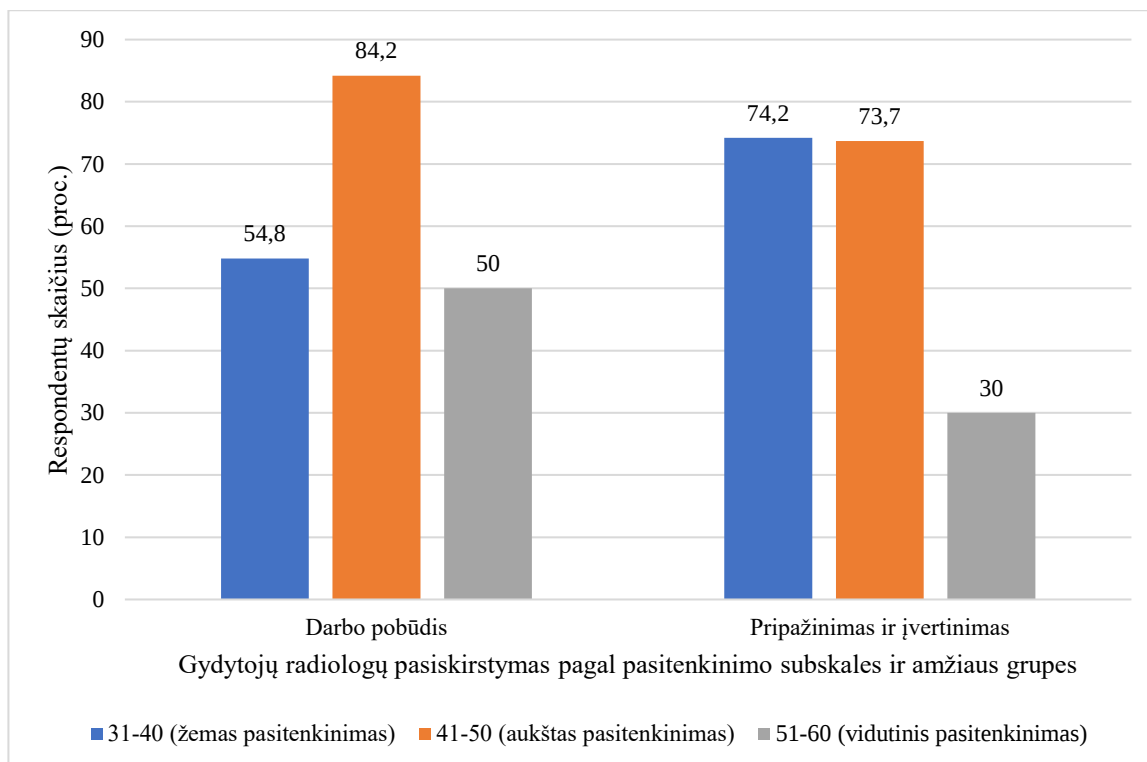
Aprašomosios statistikos metu gauti rezultatai atskleidė, kad gydytojai radiologai yra pasiskirstę subskalėse pagal pasitenkinimo lygį, išskirstant jį į žemą, vidutinį ir aukštą. 3.8 paveiksle grafiškai pavaizduotas gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu pasiskirstymas pagal subskales.



3.8 pav. Gydytojų radiologų pasitenkinimo darbu subskalių bendrasis vertinimas

Vertinant 3.8 paveikslą matyti, jog didžiausią nepasitenkinimą darbu gydytojams radiologams sukelia paaukštinimo galimybės – 96,7 proc. (n=58), daugiausiai vidutiniškai gydytojai radiologai vertino bendradarbius kaip lemiančius pasitenkinimą darbu – 65 proc. (n=39), o didžiausią pasitenkinimą darbu gydytojams sukelia atliekamo darbo pobūdis – 36,7 proc. (n=22).

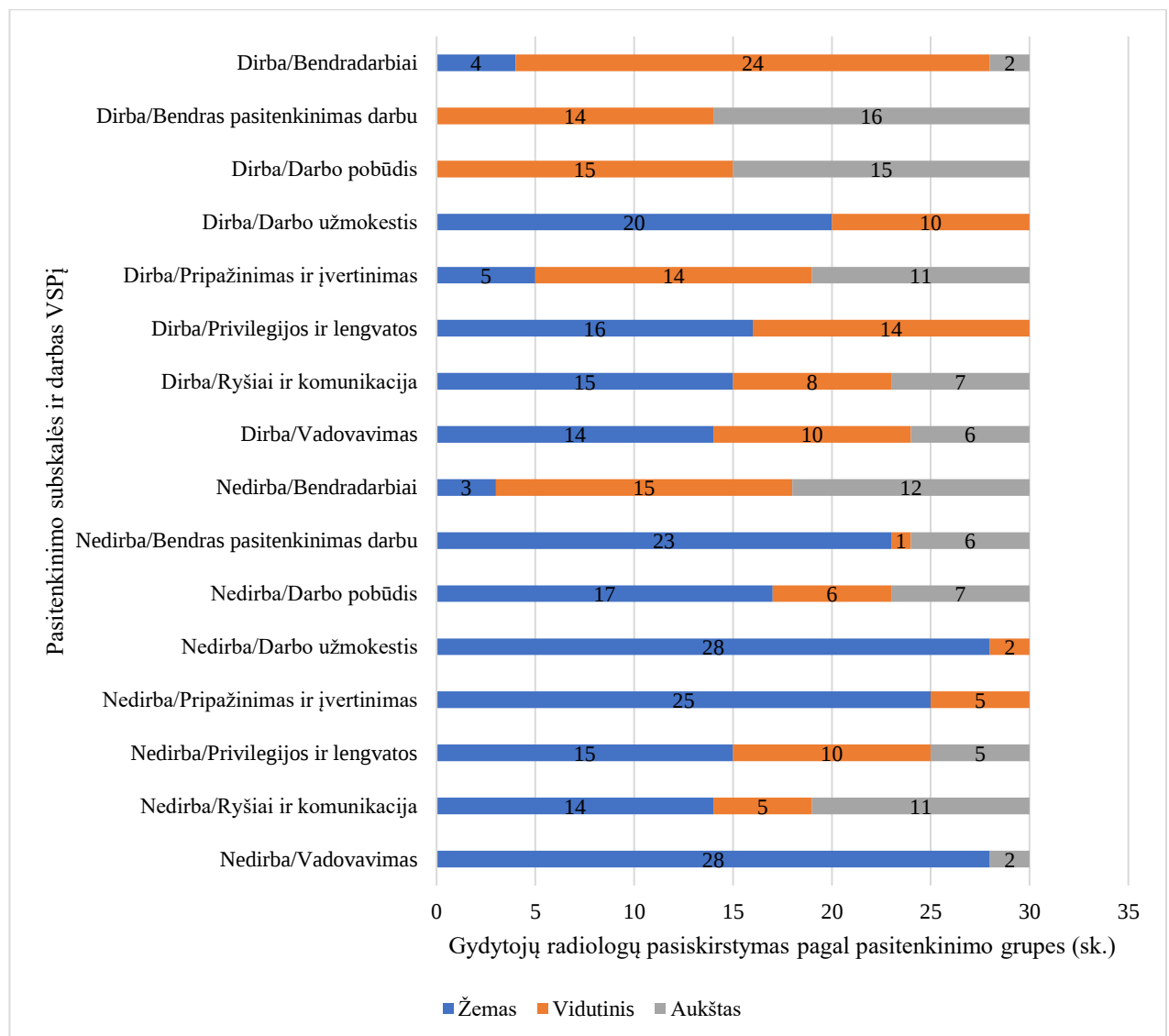
Naudojant χ^2 analizės metodą, nustatyta, kad pagal pasiskirstymą testas nebuvo tinkamas vertinamoms amžiaus grupėms ir ryšių, komunikacijos, bendradarbių, darbo organizavimo, privilegijų ir lengvatų, vadovavimo, paaukštinimo galimybių subskalių vertinimui. Tačiau statistiškai reikšmingai nuo darbuotojų amžiaus grupės priklauso darbuotojų pasitenkinimas darbo pobūdžiu ($p < 0,05$, $l_s = 4$, $\chi^2 = 39,276$), pripažinimu ir įvertinimu ($p < 0,05$, $l_s = 5$, $\chi^2 = 29,162$), o statistiškai reikšmingai nuo amžiaus grupės nepriklauso gydytojų radiologų pasitenkinimas darbo užmokesčiu ($p = 0,42$, $l_s = 2$, $\chi^2 = 1,1719$). 3.9 paveiksle grafiškai pavaizduotas statistiškai reikšmingų sugrupuotų subskalių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes. Kadangi amžiaus grupės atitiko pasitenkinimo darbu lygmenį, todėl jie 3.9 paveiksle yra apjungti (31-40 m. sutapo su žemus pasitenkinimu, 41-50 m. su aukštu pasitenkinimu, 51-60 m. amžiaus grupė su vidutiniu pasitenkinimu).



3.9 pav. Gydytojų radiologų pasiskirstymas statistiškai reikšmingose subskalėse pagal pasitenkinimą ir amžiaus grupes

3.9 paveiksle matyti, jog aukščiausią pasitenkinimą darbo pobūdžio ir pripažinimo bei įvertinimo subskalėse jaučia gydytojai radiologai, priklausantys amžiaus grupei nuo 41 iki 50 metų tuo tarpu mažiausią pasitenkinimą šiose statistiškai reikšmingose subskalėse jaučia gydytojai, priklausantys amžiaus grupei nuo 51 iki 60 metų.

Siekiant išsiaiškinti ar gydytojų radiologų darbas ne vien privačioje, tačiau ir valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu, pagal devynias subskales ir bendrąjį pasitenkinimo rodiklį, buvo naudotas χ^2 analizės metodas. 3.10 paveiksle pateikiamas gydytojų radiologų sugrupuotų pasitenkinimo subskalių pasiskirstymas pagal papildomą darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje.



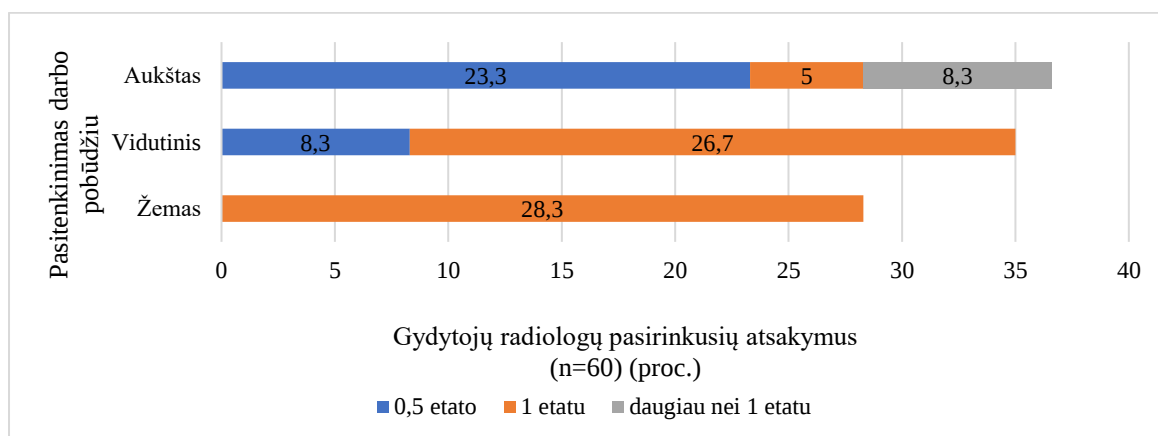
3.10 pav. Gydytojų radiologų, dirbančių VPSį (n=30) pasitenkinimo darbu vertinimas

Pagal apskaičiuotą χ^2 analizės metodą gauti statistiškai reikšmingi skirtumai, parodę, jog subskalių darbo pobūdis ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 23,766$), bendradarbiai ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 9,363$), pripažinimas ir įvertinimas ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 28,596$), vadovavimas ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 16,667$), darbo užmokestis ($p < 0,05$, $l_s = 1$, $x^2 = 6,667$) ir bendrasis pasitenkinimas darbu ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 38,812$) statistiškai reikšmingai priklauso nuo papildomo darbo viešojoje sveikatos priežiūros įstaigoje. Tie kurie dirba VPSį, jie yra labiau patenkinti. Statistiškai reikšmingai nuo papildomo darbo VPSį nepriklauso ryšiai ir komunikacija ($p = 0,446$, $l_s = 2$, $x^2 = 1,161$) ir privilegijos bei lengvatos ($p = 0,058$, $l_s = 2$, $x^2 = 5,699$).

Nustatyta, jog darbuotojai, dirbantys VPSį jaučia aukštesnį bendrą pasitenkinimą darbu, darbo pobūdžiu, darbo užmokesčiu, bendradarbiais nei nedirbantys VPSį. Tuo tarpu dirbantys tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje nustatyta, jog ji yra mažiau nei vidutiniškai patenkinti vadovavimu, pripažinimu bei įvertinimu.

2000 metais Didžiojoje Britanijoje atliktas tyrimas atskleidė, jog gydytojai dirbdami viešajame, valstybiniame sveikatos priežiūros sektoriuje yra labiau patenkinti savo darbu dėl stabilios darbo vietos bei užtikrintų socialinių garantijų (77).

Siekiant išsiaiškinti ar gydytojų radiologų darbo krūvis privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje gali turėti įtakos bendrojo pasitenkinimo darbu bei kitiems pasitenkinimo darbu aspektams, buvo gauti rezultatai (3.11 paveikslas) ir analizei gauti buvo naudojamas χ^2 analizės metodas.



3.11 pav. Gydytojų radiologų darbo krūvio santykis su pasitenkinimu darbo pobūdžiu

Atlikus χ^2 testą, paaiškėjo, jog visos subskalės, išskyrus pasitenkinimą darbo pobūdžiu negali būti vertinamos. Atlikus analizę su χ^2 metodu, nustatytas statistiškai reikšmingas pasitenkinimo darbo pobūdžiu aspekto santykis su gydytojų radiologų darbo krūviu privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje ($p < 0,05$, $lfs = 4$, $\chi^2 = 34,862$). Nustatyta, jog tie gydytojai radiologai, kurie dirba daugiau nei 1 etato krūviu tiriamojoje įstaigoje yra labiausiai patenkinti darbo pobūdžiu, labiausiai nepatenkinti darbo pobūdžiu tie, kurie dirba 1 etato darbo krūviu.

Naudojant χ^2 testą, siekiant išsiaiškinti statistinį reikšmingumą tarp gydytojų radiologų darbo stažo bei pasitenkinimo darbu aspektu, paaiškėjo, kad statistinio reikšmingumo tarp abiejų tiriamų rodiklių nėra, kadangi visi atlikti testai buvo nustatyti neigiami.

Apibendrinant galima teigti, jog visų gydytojų radiologų bendrojo pasitenkinimo darbu rodiklis yra vidutiniškas, kadangi priklauso vertinamų balų skalei tarp 109 ir 143, šio tyrimo metu gydytojai radiologai bendrą pasitenkinimą darbu įvertino 141,48 balais. Taip pat, tyrimo metu paaiškėjo, kad gydytojai radiologai labiausiai darbe yra patenkinti bendradarbiais ir darbo pobūdžiu, įvertinta stipriausia koreliacija tarp subskalių parodė stipriausią teigiamą koreliaciją tarp bendro pasitenkinimo rodiklio ir įvertinimo bei bendrojo pasitenkinimo ir ryšių bei komunikacijos. Pagal išgrupuotas tris pasitenkinimo grupes (žemas, vidutinis, aukštas pasitenkinimo lygis), nustatyta, jog didžiausią nepasitenkinimą gydytojai radiologai jaučia paaukštinimo galimybių subskaleje, o didžiausią pasitenkinimą – darbo pobūdžiu. Išskirsčius gydytojus radiologus į grupes pagal darbą valstybinėje

ir privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, rasta tendencija, jog tie, kurie dirba ir valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje, jaučia didesnę bendrą pasitenkinimą darbu nei nedirbantys. Tie gydytojai radiologai, kurie dirba daugiau nei 1 etato krūviu yra labiausiai patenkinti darbo pobūdžio aspektu, nulemiančiu pasitenkinimą darbu.

Radiologijos technologų pasitenkinimas darbu

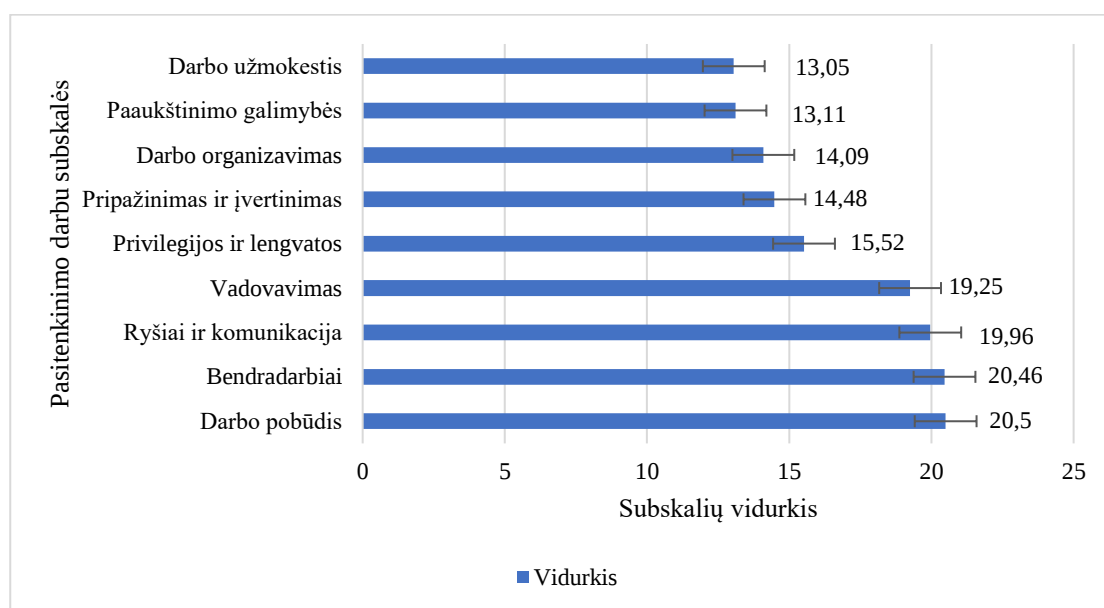
Siekiant tiksliai įvertinti, koks yra skirtumas tarp radiologijos darbuotojų, tikslinga juos išskirstyti į atskiras grupes ir galiausiai palyginti gautus rezultatus. Naudojantis aprašomosios statistinės analizės funkcija gauti duomenys, rezultatai pateikti 3.11 lentelėje. Apskaičiuoti radiologijos technologų bendrojo pasitenkinimo ir pasitenkinimo darbu aspektų vidurkiai. Galima matyti, jog bendras radiologijos technologų pasitenkinimas darbu yra aukštas (rezultatas – 147,84). Taip pat šie rezultatai atskleidžia, kad labiausiai radiologijos technologai yra patenkinti bendradarbiais ir darbo pobūdžiu, vadovavimu, o nepatenkinti – darbo užmokesčiu.

3.11 lentelė. Radiologijos technologų pasitenkinimo darbu (bendrojo ir subskalių) aprašomoji statistika

Pasitenkinimo darbu aspektai	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	95 proc. PI (pasikliautieji intervalai)
Darbo užmokestis	13,05	5,54	11,57; 14,54
Paaukštino galimybės	13,11	4,06	12,02; 14,19
Darbo organizavimas	14,09	3,46	13,16; 15,01
Pripažinimas ir įvertinimas	14,48	3,92	13,84; 15,94
Privilegijos ir lengvatos	15,52	4,18	14,40; 16,64
Vadovavimas	19,25	3,87	18,21; 20,29
Ryšiai ir komunikacija	19,96	4,41	15,78; 18,15
Bendradarbiai	20,46	2,8	19,17; 21,21
Darbo pobūdis	20,50	3,01	19,69; 21,31
Bendras pasitenkinimas darbu	147,84	19,7	142,57; 153,11

Atlikus porinį Stjudento T testą priklausomoms imtims buvo nustatyta, jog bendras pasitenkinimas darbu statistiškai reikšmingai skyrėsi nuo visų devynių pasitenkinimo darbu subskalių ($p < 0,01$). Tuo tarpu tarp aspektų statistiškai reikšmingai nesiskyrė ryšiai ir komunikacija ($p = 0,033$), darbo pobūdis ir vadovavimas ($p = 0,92$), darbo pobūdis ir bendradarbiai ($p = 0,95$), bendradarbiai ir vadovavimas ($p = 0,15$), darbo organizavimas nuo darbo užmokesčio ($p = 0,283$), darbo organizavimas nuo paaukštinimo galimybių ($p = 0,178$), darbo organizavimas nuo privilegijų ir lengvatų ($p = 0,049$), darbo organizavimas nuo pripažinimo ir įvertinimo ($p = 0,206$), paaukštinimo galimybės nuo darbo užmokesčio ($p = 0,942$).

Radiologijos technologų pasitenkinimo darbu subskalių balų vidurkių skirstinys pateikiamas 3.12 paveiksle.



3.12 pav. Radiologijos technologų pasitenkinimo darbu subskalių balų vidurkių pasiskirstymas

Kaip matyti 3.12 paveiksle, radiologijos technologai nei vieno aspekto atžvilgiu nesurinko 12 balų ir mažiau, kas reikštų nepasitenkinimą, radiologijos technologai vidutiniškai (nei patenkinti, nei nepatenkinti) jaučiasi nuo 13 iki 15 balų vidurkio subskalių atžvilgiu, o labiausiai pasitenkinę jaučiasi tose subskalėse, kurių vidurkiai prasideda nuo 16.

Radiologijos technologų bendro pasitenkinimo darbu ryšiui su pasitenkinimo darbu aspektais buvo taikytas Pearson'o koreliacinės analizės metodas (3.12 lentelė). Šios koreliacijos pagalba nustatytos teigiamos ir neigiamos reikšmingos koreliacijos tarp aspektų bei bendrojo pasitenkinimo darbu. Stipriausia teigiama koreliacija tarp bendrojo pasitenkinimo darbu ir pripažinimo bei įvertinimo ($r = 0,87$). Stipriausia neigiama koreliacija nustatyta tarp bendradarbių ir privilegijų bei lengvatų, premijų ($r = -0,27$).

3.12 lentelė. Radiologijos technologų bendrojo pasitenkinimo darbu ir subskalių koreliacijos koeficientai

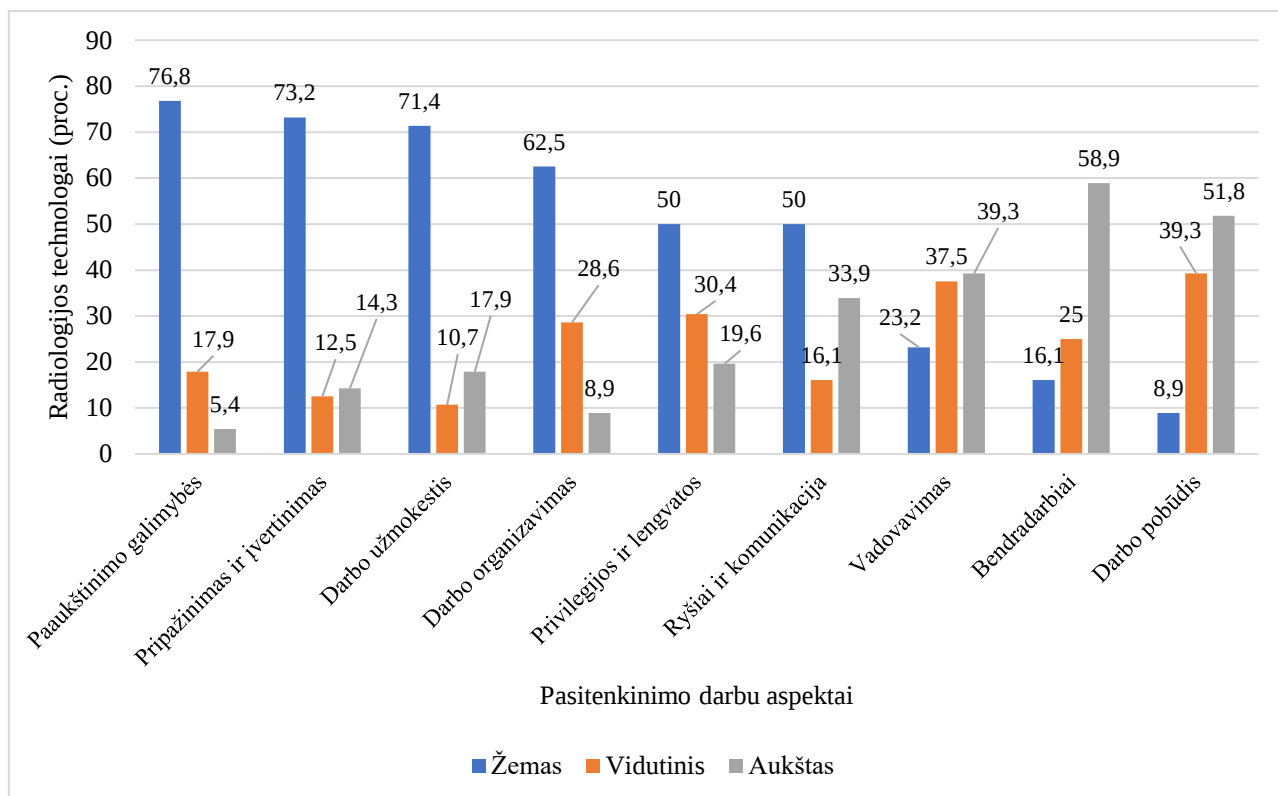
Subskalės pavadinimas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Bendras pasitenkinimas darbu (1)	1									
Darbo užmokestis (2)	0,63**	1								
Paaugštinimo galimybės (3)	0,69**	0,38**	1							
Vadovavimas (4)	0,52**	0,39**	0,09	1						
Privilegijos ir lengvatos, premijos (5)	0,56**	0,16	0,35**	-0,05	1					
Pripažinimas ir įvertinimas (6)	0,87**	0,60	0,61**	0,46**	0,59**	1				
Darbo organizavimas (7)	0,08	-0,22	-0,20	-0,12	0,04	-0,04	1			
Bendradarbiai (8)	0,32*	0,16	0,04	0,45**	-0,27*	0,05	0,15	1		
Darbo pobūdis (9)	0,46**	-0,004	0,66**	-0,25	0,50**	0,29*	-0,06	-0,05	1	
Ryšiai ir komunikacija (10)	0,70**	0,25	0,29*	0,48**	0,34*	0,52**	-0,07	0,28*	0,33**	1

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (*p<0,05, **p<0,01)

Bendrojo pasitenkinimo darbu balai tiesiogiai, statistiškai reikšmingai koreliavo su darbo užmokesčio, paaugštinimo galimybių, vadovavimo, privilegijų, pripažinimo, bendradarbių, darbo pobūdžio ir ryšių bei komunikacijos aspektais (p<0,01).

Aprašomosios statistikos metu gauti rezultatai parodė, jog radiologijos technologai yra pasiskirstę pasitenkinimo darbu aspektuose pagal pasitenkinimo lygį, išskirstant jį į žemą, vidutinį ir

aukštą. 3.13 paveiksle grafiškai pavaizduotas radiologijos technologų pasitenkinimo darbu pasiskirstymas pagal aspektus.

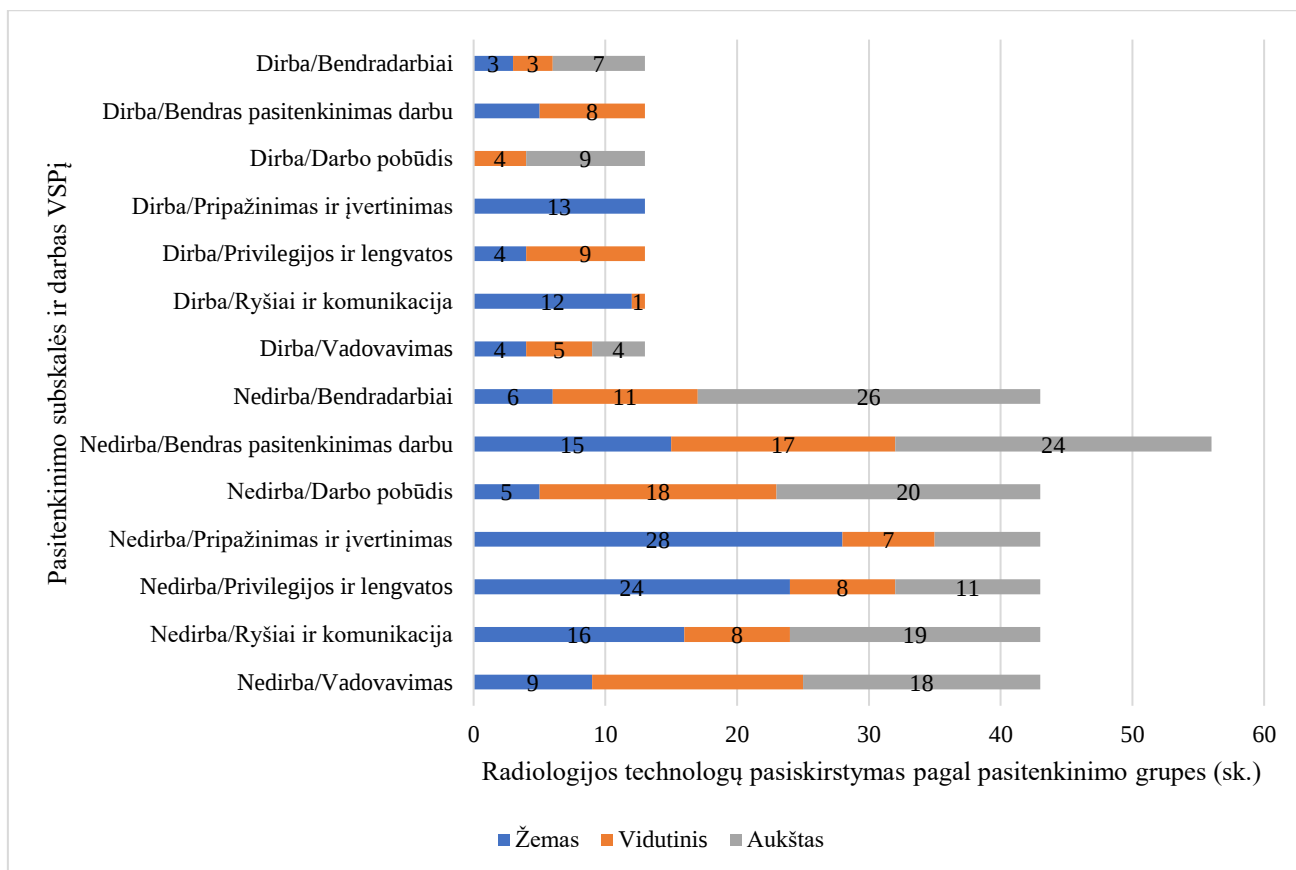


3.13 pav. Radiologijos technologų pasitenkinimo darbu aspektų bendrasis vertinimas

Vertinant 3.13 paveikslą matyti, jog didžiausią nepasitenkinimą darbu radiologijos technologams sukelia paaugstinimo galimybės net 73 proc. (n=43), daugiausiai vidutiniškai radiologijos technologai įvertino darbo pobūdį – 39,3 proc. (n=22), tuo tarpu didžiausią pasitenkinimą darbu radiologijos technologams kelia bendradarbiai 58,9 proc. (n=33).

Naudojant χ^2 analizės metodą, nustatyta, jog visos subskalės nėra tinkamos radiologijos technologų vertinimui pagal amžiaus grupes, kadangi visi testai neigiami. Todėl radiologijos technologų pasitenkinimo subskalių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes darbe nebus aptartas.

Siekiant išsiaiškinti ar radiologijos technologų darbas ne vien privačioje, tačiau ir valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje gali turėti įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu, pagal devynias subskales ir bendrąjį pasitenkinimo rodiklį, buvo naudotas χ^2 analizės metodas, iš karto jį atlikus paaiškėjo, kad ne visi faktoriai (darbo organizavimas, paaugstinimo galimybės ir darbo užmokestis) gali būti tinkamai apskaičiuojami, kadangi jų testas buvo neigiamas. 3.14 paveiksle pateikiamas radiologijos technologų sugrupuotų pasitenkinimo subskalių pasiskirstymas pagal papildomą darbą valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje



3.14 pav. Radiologijos technologų dirbančių (n=13) ir nedirbančių (n=43) VSPį ir pasitenkinimo darbu vertinimas

Pagal apskaičiuotą χ^2 analizės metodą gauti statistiškai reikšmingi skirtumai, parodę, jog bendras pasitenkinimas darbu ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 13,54$) ir subskalių: ryšiai ir komunikacija ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 12,545$), privilegijos ir lengvatos ($p < 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 13,006$), statistiškai reikšmingai priklauso nuo darbo VSPį. Tie kurie dirba VSPį jaučia vidutinį bendrą pasitenkinimą darbu, žemą pasitenkinimą ryšių ir komunikacijos aspektu, tuo tarpu nedirbantys jaučia žemą pasitenkinimą privilegijų ir lengvatų aspektu. Statistiškai reikšmingai nuo papildomo darbo VSPį nepriklauso vadovavimas ($p = 0,693$, $l_s = 2$, $x^2 = 0,733$), pripažinimas ($p = 0,05$, $l_s = 2$, $x^2 = 6,194$), darbo pobūdis ($p = 0,244$, $l_s = 2$, $x^2 = 2,819$) ir bendradarbiai ($p = 0,735$, $l_s = 2$, $x^2 = 0,616$).

Apskaičiuota ir nustatyta, jog radiologijos technologams, dirbantiems VSPį mažiausiai pasitenkinimą darbu kelia pripažinimas ir įvertinimas visi 100 proc. darbuotojų, dirbančių ir VSPį pagal atsakytų klausimų subskalei balų vidurkį atsakė, kad dėl to nesijaučia visiškai pasitenkinimo darbu.

Atlikus χ^2 testą, siekiant išsiaiškinti ar radiologijos technologų darbo stažas turi statistinį reikšmingumą su pasitenkinimo darbu aspektais, paaiškėjo, jog visos subskalės, išskyrus bendrą pasitenkinimą darbu ir vadovavimu negali būti vertinamos, kadangi χ^2 testai buvo neigiami (3.13 lentelė).

3.13 lentelė. Radiologijos technologų pasitenkinimo darbu aspektų ir darbo krūvio statistinis reikšmingumas

Pasitenkinimo darbu aspektas	p reikšmė	lks reikšmė	x ² reikšmė	Statistinis reikšmingumas
Vadovavimas	0,394	4	4,089	Nereikšminga
Bendras pasitenkinimas darbu	0,153	4	6,690	Nereikšminga

Atlikus analizę su Chi² analizės metodu, nenustatytas statistiškai reikšmingas vadovavimo ar bendro pasitenkinimo darbu aspektų santykis su radiologijos technologų darbo stažu ($p > 0,05$).

2003 metais atliktas tyrimas Libane, apklausus 421 respondentą atskleidė, jog tie darbuotojai, kurie yra jaunesni ir turi mažesnę darbinę patirtį, yra labiausiai nepasitenkinę vadovavimu organizacijoje, žemomis karjeros galimybėmis (66).

Siekiant išsiaiškinti ar statistiškai reikšmingas yra radiologijos technologų pasitenkinimas darbu (bendras pasitenkinimas ir subskalės), lyginant su darbo krūviu privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, buvo atliktas Chi² analizės metodas, kurio metu paaiškėjo, kad statistinio reikšmingumo tarp šių dviejų sąsajų nėra, kadangi atlikti Chi² testai buvo neigiami.

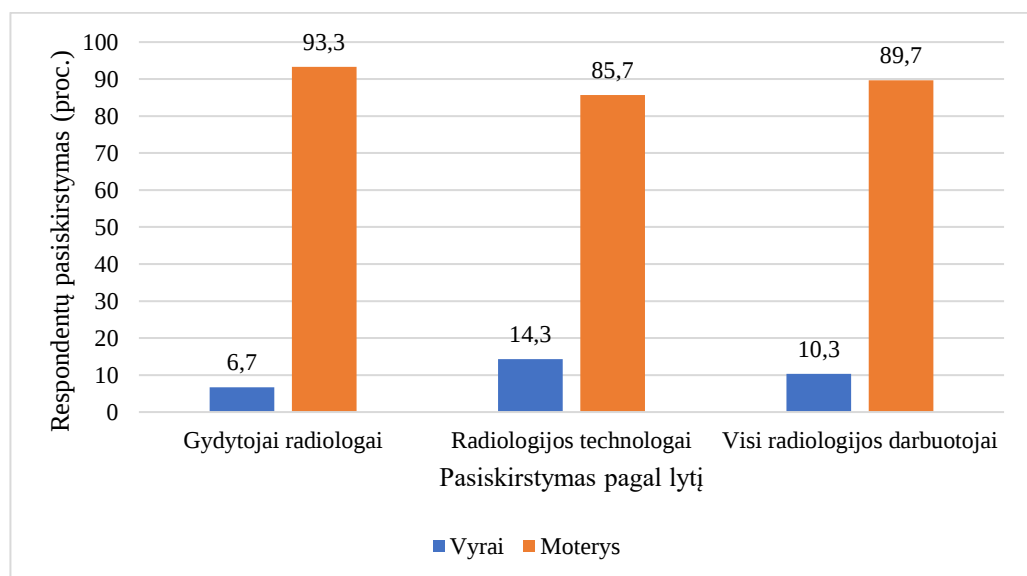
Apibendrinant, galima teigti, jog visų radiologijos technologų bendrojo pasitenkinimo darbu rodiklis yra aukštas, kadangi priklauso vertinamų balų skalei tarp 144 ir 216, šio tyrimo metu radiologijos technologai bendrą pasitenkinimą darbu įvertino 147,84 balais. Taip pat, tyrimo metu paaiškėjo, kad radiologijos technologai yra labiausiai darbe patenkinti bendradarbiais ir darbo pobūdžiu, mažiausiai – darbo užmokesčiu. Įvertinta stipriausia koreliacija tarp subskalių parodė stipriausią teigiamą koreliaciją tarp bendro pasitenkinimo rodiklio ir pripažinimo ir įvertinimo. Pagal išgrupuotas tris pasitenkinimo grupes (žemas, vidutinis, aukštas pasitenkinimo lygis), nustatyta, jog didžiausią nepasitenkinimą radiologijos technologai jaučia dėl paaukštinimo galimybių, didžiausią pasitenkinimą darbu jiems kelia bendradarbiai. Išskirsčius radiologijos technologus pagal darbą valstybinėje ir privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, rasta tendencija, jog tie kurie dirba VSPi jaučia vidutinį bendrą pasitenkinimą darbu, žemą pasitenkinimą ryšių ir komunikacijos aspektu, tuo tarpu nedirbantys jaučia žemą pasitenkinimą privilegijų ir lengvatų aspektu.

Apibendrinant skyrių, daugiau gydytojų radiologų priklauso grupei, pagal darbo stažą, nuo 5 iki 30 metų, tuo tarpu, radiologijos technologai turi mažesnę darbo patirtį, beveik puse (48,2 proc.) respondentų atsakė, jog jų darbo patirtis yra iki 5 metų. Abi radiologijos darbuotojų grupės dažniausiai dirba 1 etato krūviu tiriamojoje privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, taip pat abiejų

grupių respondentai mažiausiai dirba mažiau nei 0,5 etato krūviu. Pagal darbuotojų pasiskirstymą dėl darbo VSPį, nustatyta, jog gydytojai radiologai pasiskirstę lygiomis dalimis (50 proc./50proc.) į dirbančius ir nedirbančius VSPį, tuo tarpu radiologijos technologų didžioji dauguma (76,8 proc.) VSPį nedirba. Atlikus pasitenkinimo darbu lemiančių aspektų analizę, paaiškėjo, jog gydytojai radiologai ir radiologijos technologai yra labiausiai patenkinti bendradarbiais ir darbo pobūdžiu, tuo tarpu mažiausiai patenkinti gydytojai radiologai yra pripažinimo ir įvertinimo, darbo užmokesčio aspektu, radiologijos technologai – mažiausiai patenkinti darbo užmokesčiu. Lyginant pasitenkinimo darbu aspektų tapusavio koreliaciją (Pearson'o metodas), nustatyta, kad stipriausias ryšys, radiologijos technologų tarpe, yra tarp bendrojo pasitenkinimo ir įvertinimo, kaip ir gydytojų radiologų, tik jų grupėje dar atsiranda stipri koreliacija tarp bendrojo pasitenkinimo ir ryšių bei komunikacijos. Atsižvelgiant į darbą VSPį, nustatyta, kad tie radiologijos technologai, kurie dirba VSPį, jie turi vidutinį pasitenkinimą darbu ir žemą pasitenkinimą ryšių ir komunikacijos aspektu, nedirbantys – žemą pasitenkinimą privilegijų ir lengvatų aspektu, o gydytojai radiologai, dirbantys VSPį jaučia aukštesnį bendrą pasitenkinimą darbu nei dirbantys tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje.

Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų sąsajos su pasitenkinimu darbu

Privačioje įstaigoje buvo apklausti 60 gydytojų radiologų ir 56 radiologijos technologai. Jų amžiaus grupės – nuo 20 iki 60 amžiaus. Daugiausiai tiek radiologijos technologų, tiek gydytojų radiologų tarpe buvo moterų respondenčių, iš viso 89,7 proc (n=104) ir 10,3 proc. vyrų (n=12) (3.15 paveikslas).



3.15 pav. Radiologijos darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį

3.15 paveiksle matyti, jog daugiausiai respondent buvo moterų, tiek gydytojų radiologų – 93,3 proc. (n=56), tiek radiologijos technologų – 85,7 proc. (n=48) tarpe.

Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo darbu aspektų sąsajoms nustatyti buvo naudojamas Pearson'o koreliacijos koeficientas (3.14 lentelė).

3.14 lentelė. Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo darbu aspektų sąsajos

Streso įveikos strategijos/ Pasitenkinimo darbu aspektai	Problemų sprendimas	Vengimas	Socialinė parama	Emocinė iškrova	Dominuojanti streso įveikos strategija
Bendras pasitenkinimas darbu	0,16	0,10	-0,26*	-0,20	-0,20*
Darbo užmokestis	0,002	0,02	0,64	-0,21*	-0,28**
Paaugstinimo galimybės	-0,19*	-0,001	0,19	-0,44**	-0,08
Vadovavimas	-0,09	-0,05	-0,04	0,25**	-0,09
Privilegijos ir lengvatos, premijos	0,04	0,27**	-0,30**	-0,53	-0,17
Pripažinimas ir įvertinimas	-0,11	0,13	-0,12	0,14	-0,22*
Darbo organizavimas	-0,29**	0,11	-0,23*	-0,06	0,05
Bendradarbiai	-0,16	-0,32**	-0,44**	0,28**	0,20*
Darbo pobūdis	0,05	0,28**	-0,21*	-0,42**	-0,18*
Ryšiai ir komunikacija	-0,13	0,03	-0,29**	-0,30**	-0,17

Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio (*p<0,05, **p<0,01)

Analizuojant sąsajas tarp radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo darbu aspektų, rezultatai parodė, jog tarpusavio sąsajos yra statistiškai reikšmingos ($p < 0,05$). Vyrauja silpna, statistiškai reikšminga neigiama koreliacija, svyruojanti nuo $-0,19$ iki $-0,44$ ir silpna teigiama nuo $0,20$ iki $0,28$. Silpna teigiama koreliacija vyravo tarp vadovavimo ir emocinės iškvovos streso įveikos strategijos, privilegijų, lengvatų ir vengimo streso įveikos strategijos, taip pat tarp bendradarbių ir emocinės iškvovos, tarp darbo pobūdžio ir vengimo. Galima teigti, jog tarp išvardintų kintamųjų priklausomybė yra silpna. Kita vertus, neigiama koreliacija stebėta tarp bendro pasitenkinimo darbu ir socialinės paramos streso įveikos strategijos, taip pat tarp darbo užmokesčio ir emocinės iškvovos, paaukštinimo galimybių ir problemų sprendimo, privilegijų, lengvatų, premijų ir socialinės paramos, darbo organizavimo –problemų sprendimo ir socialinės paramos streso įveikos strategijų. Neigiama koreliacija stebėta tarp bendradarbių pasitenkinimo darbu aspekto ir vengimo bei socialinės paramos streso įveikos strategijų. Tarp darbo pobūdžio aspekto ir socialinės paramos bei emocinės iškvovos taip pat vyravo neigiama koreliacija. Silpna neigiama koreliacija stebėta ir tarp ryšių, komunikacijos ir socialinės paramos streso įveikos strategijos.

Apibendrinant galima teigti, jog tarp radiologijos darbuotojų didžiausia neigiama koreliacija tarp paaukštinimo galimybių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškvovos streso įveikos strategijos ($r = -0,44$), o didžiausia teigiama koreliacija – tarp bendradarbių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškvovos streso įveikos strategijos ($r = 0,28$).

Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu sąsajos su sociodemografiniais rodikliais

Analizuojant radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumus pagal lytį, buvo naudojamas Stjudento T kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų yra, $p < 0,05$ (3.15 lentelė).

3.15 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal lytį

Subskalė	Lytis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Bendras pasitenkinimas	moteris	104	144,09	24,26	0,001
	vyras	12	148,58	8,50	
Darbo užmokestis	moteris	104	11,81	4,73	0,003
	vyras	12	17,67	2,02	
Paaukštinimo galimybės	moteris	104	13,32	3,62	0,138
	vyras	12	12,17	4,45	

3.15 lentelės tęsinys. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal lytį

Subskalė	Lytis	N	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Vadovavimas	moteris	104	17,79	17,80	0,001
	vyras	12	21,75	1,71	
Privilegijos ir lengvatos	moteris	104	15,35	3,90	0,044
	vyras	12	12,75	2,92	
Pripažinimas ir įvertinimas	moteris	104	13,29	5,66	0,004
	vyras	12	15,25	2,96	
Darbo organizavimas	moteris	104	14,67	4,26	0,258
	vyras	12	14,00	3,08	
Bendradarbiai	moteris	104	20,58	2,98	0,386
	vyras	12	20,00	2,94	
Darbo pobūdis	moteris	104	20,64	3,03	0,040
	vyras	12	17,92	2,19	
Ryšiai ir komunikacija	moteris	104	16,64	4,78	0,039
	vyras	12	17,08	2,84	

Atlikus analizę, paaiškėjo, kad radiologijos darbuotojai vyrai vidutiniškai labiau buvo patenkinti nei moterys darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo, ryšių ir komunikacijos bei bendro pasitenkinimo darbu aspektais ($p < 0,05$), tuo tarpu moterys už vyrus didesnę pasitenkinimą darbu jautė privilegijų bei darbo pobūdžio subskalėse ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumus pagal amžiaus grupes, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.16 lentelė).

3.16 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal amžiaus grupes

Subskalė	Amžiaus grupė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Bendras pasitenkinimas	20-30	148,77	16,10	0,003
	31-40	137,21	27,04	
	41-50	144,68	16,74	
	51-60	161,64	21,58	

3.16 lentelės tęsinys. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal amžiaus grupes

Subskalė	Amžiaus grupė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Darbo užmokestis	20-30	15,15	4,86	0,000
	31-40	10,63	5,09	
	41-50	13,64	2,14	
	51-60	11,00	5,31	
Paaukštinimo galimybės	20-30	11,65	3,82	0,000
	31-40	12,44	3,65	
	41-50	15,36	2,20	
	51-60	14,36	4,18	
Vadovavimas	20-30	20,38	3,66	0,002
	31-40	18,27	3,79	
	41-50	16,07	4,09	
	51-60	18,14	4,74	
Privilegijos ir lengvatos	20-30	16,04	4,34	0,003
	31-40	14,29	3,64	
	41-50	14,07	1,84	
	51-60	18,00	5,11	
Pripažinimas ir įvertinimas	20-30	15,50	4,35	0,015
	31-40	11,83	6,21	
	41-50	13,36	3,29	
	51-60	15,71	6,50	
Darbo organizavimas	20-30	12,50	2,57	0,000
	31-40	14,04	4,59	
	41-50	15,20	2,68	
	51-60	19,14	3,88	
Bendradarbiai	20-30	20,27	2,54	0,000
	31-40	20,88	3,03	
	41-50	18,79	2,66	
	51-60	23,21	1,12	

3.16 lentelės tęsinys. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal amžiaus grupes

Subskalė	Amžiaus grupė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Darbo pobūdis	20-30	19,46	3,64	0,002
	31-40	19,60	3,23	
	41-50	21,79	1,34	
	51-60	21,79	2,42	
Ryšiai ir komunikacija	20-30	17,81	3,53	0,001
	31-40	25,23	5,03	
	41-50	16,36	4,50	
	51-60	20,29	2,79	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal amžiaus grupes, 51-60 amžiaus grupei priklausantys radiologijos darbuotojai buvo labiau patenkinti privilegijų ir lengvatų, pripažinimo, darbo organizavimo, bendradarbių, darbo pobūdžio aspektais ($p < 0,05$), taip pat ir didžiausias bendras pasitenkinimo rodiklis priklauso šiai amžiaus grupei ($p < 0,05$). 41-50 amžiaus grupei priklausantys darbuotojai buvo labiau patenkinti paaukštinimo galimybių, darbo pobūdžio aspektais, lyginant su kitomis grupėmis ($p < 0,05$). 31-40 amžiaus grupei priklausantys radiologijos darbuotojai pasitenkinimą darbu labiausiai, su kitomis grupėmis lyginant, jautė ryšių ir komunikacijos aspektu, o 20-30 amžiaus grupei priklausantys darbuotojai labiausiai pasitenkinimą darbu jautė darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo subskalėse ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumus pagal darbo stažo grupes, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.17 lentelė).

3.17 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbo stažą

Subskalė	Darbo stažas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Bendras pasitenkinimas	iki 5 metų	148,74	18,03	0,058
	5-30 metų	141,59	24,63	
	>30 metų	161,83	17,42	
Darbo užmokestis	iki 5 metų	14,58	4,86	0,004
	5-30 metų	11,39	4,56	
	>30 metų	14,67	5,16	
Paaukštino galimybės	iki 5 metų	12,00	3,80	0,023
	5-30 metų	13,44	3,62	
	>30 metų	16,17	2,48	
Vadovavimas	iki 5 metų	20,03	3,89	0,005
	5-30 metų	17,34	4,15	
	>30 metų	20,00	2,19	
Privilegijos ir lengvatos	iki 5 metų	15,77	4,13	0,409
	5-30 metų	14,75	3,54	
	>30 metų	15,83	6,56	
Pripažinimas ir įvertinimas	iki 5 metų	15,03	4,77	0,040
	5-30 metų	12,65	5,63	
	>30 metų	16,67	4,08	
Darbo organizavimas	iki 5 metų	13,26	3,39	0,001
	5-30 metų	14,73	4,25	
	>30 metų	19,83	0,41	
Bendradarbiai	iki 5 metų	20,52	2,53	0,367
	5-30 metų	20,39	3,13	
	>30 metų	22,17	2,23	
Darbo pobūdis	iki 5 metų	19,77	3,58	0,349
	5-30 metų	20,65	2,90	
	>30 metų	20,65	1,86	
Ryšiai ir komunikacija	iki 5 metų	17,77	3,82	0,299
	5-30 metų	16,25	4,97	
	>30 metų	16,83	2,40	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbo stažo grupes, labiausiai pasitenkinimą darbu iki 5 metų darbo stažą turintiems radiologijos darbuotojams kelia darbo užmokestis, vadovavimas, tuo tarpu virš 30 metų darbo stažą turintiems radiologijos darbuotojams pasitenkinimą darbu kelia paaukštinimo, pripažinimo ir darbo organizavimo aspektai ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumus pagal dirbamą darbo krūvį, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.18 lentelė).

3.18 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbo krūvį

Subskalė	Darbo krūvis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Bendras pasitenkinimas	<0,5 etatas	145,00	0,00	0,164
	0,5 etatas	140,92	7,78	
	1 etatas	142,94	27,06	
	>1 etatas	155,67	21,26	
Darbo užmokestis	<0,5 etatas	4,00	0,00	0,004
	0,5 etatas	12,16	3,39	
	1 etatas	12,74	5,18	
	>1 etatas	13,39	4,27	
Paaukštinimo galimybės	<0,5 etatas	10,00	0,00	0,000
	0,5 etatas	14,88	2,47	
	1 etatas	12,10	3,83	
	>1 etatas	15,78	2,76	
Vadovavimas	<0,5 etatas	19,00	0,00	0,053
	0,5 etatas	16,96	3,80	
	1 etatas	19,01	4,39	
	>1 etatas	16,61	3,53	
Privilegijos ir lengvatos	<0,5 etatas	19,00	0,00	0,000
	0,5 etatas	13,16	1,60	
	1 etatas	14,86	3,70	
	>1 etatas	17,72	5,17	

3.18 lentelės tęsinys. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbo krūvį

Subskalė	Darbo krūvis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Pripažinimas ir įvertinimas	<0,5 etatas	15,00	0,00	0,068
	0,5 etatas	12,84	2,06	
	1 etatas	12,86	6,61	
	>1 etatas	16,50	3,76	
Darbo organizavimas	<0,5 etatas	19,00	0,00	0,022
	0,5 etatas	15,16	2,27	
	1 etatas	13,80	4,78	
	>1 etatas	15,94	2,80	
Bendradarbiai	<0,5 etatas	20,00	0,00	0,028
	0,5 etatas	19,00	2,36	
	1 etatas	20,94	3,19	
	>1 etatas	21,11	2,35	
Darbo pobūdis	<0,5 etatas	22,00	0,00	0,243
	0,5 etatas	20,60	1,78	
	1 etatas	19,94	3,66	
	>1 etatas	21,28	1,81	
Ryšiai ir komunikacija	<0,5 etatas	17,00	0,00	0,877
	0,5 etatas	16,16	2,36	
	1 etatas	16,70	5,00	
	>1 etatas	17,33	5,93	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbo krūvio grupes, labiausiai pasitenkinimą darbu mažiau nei 0,5 etato dirbantiems radiologijos darbuotojams kėlė darbo organizavimo aspektas, lyginant su kitomis grupėmis ($p < 0,05$). Dirbantys daugiau nei 1 etato krūviu, labiau pasitenkinimą jautė darbo užmokesčio, paaukštinimo galimybių, bendradarbių subskalėse ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumus pagal tai ar jie dirba ar ne VSPj, buvo naudojamas Stjudento T kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų yra, $p < 0,05$ (3.19 lentelė).

3.19 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbą VSPį

Subskalė	Dirba ar ne VSPį	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Bendras pasitenkinimas	dirba	150,30	21,48	0,086
	nedirba	141,16	23,56	
Darbo užmokestis	dirba	12,40	4,93	0,515
	nedirba	12,42	4,85	
Paaugštinimo galimybės	dirba	12,42	4,09	0,000
	nedirba	14,51	2,50	
Vadovavimas	dirba	18,81	4,24	0,212
	nedirba	17,84	4,12	
Privilegijos ir lengvatos	dirba	15,02	3,04	0,004
	nedirba	15,11	4,32	
Pripažinimas ir įvertinimas	dirba	12,52	4,20	0,000
	nedirba	15,14	5,90	
Darbo organizavimas	dirba	16,16	3,68	0,797
	nedirba	13,68	4,15	
Bendradarbiai	dirba	19,42	2,58	0,646
	nedirba	21,16	2,97	
Darbo pobūdis	dirba	21,35	2,00	0,000
	nedirba	19,78	3,43	
Ryšiai ir komunikacija	dirba	17,49	3,25	0,000
	nedirba	16,22	5,22	

Atlikus analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbą ne tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, tačiau ir pagal darbą VSPį, nustatyta, jog nedirbantys VSPį, o dirbantys tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje buvo labiau patenkinti paaugštinimo galimybių, privilegijų, pripažinimo pasitenkinimo darbu aspektais ($p < 0,05$), o dirbantys VSPį labiau patenkinti darbu buvo darbo pobūdžio bei ryšių ir komunikacijos subskalėse ($p < 0,05$).

Apibendrinant poskyrį, nustatyta, jog radiologijos darbuotojai vyrai buvo labiau patenkinti darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo, ryšių ir komunikacijos bei bendro pasitenkinimo aspektais nei moterys. Atlikus ANOVA analizes paaiškėjo, kad darbuotojai, priklausantys amžiaus grupei nuo 51 iki 60 metų labiausiai patenkinti privilegijų ir lengvatų, pripažinimo, darbo

organizavimo, bendradarbių, darbo pobūdžio aspektais, o 20-30 amžiaus grupei priklausantys darbuotojai labiausiai pasitenkinimą darbu jautė darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo subskalėse. Lyginant darbuotojus pagal darbo stažo grupes, paaiškėjo, jog dirbantiems iki 5 metų labiausiai pasitenkinimą darbu skatinantys veiksniai buvo darbo užmokestis ir vadovavimas. O lyginant darbuotojus pagal darbo krūvį, labiausiai pasitenkinimą darbo užmokesčio, paaukštinimo galimybių ir bendradarbių subskalėse jautė tie, kurie privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dirba daugiau nei 1 etato darbo krūviu. Galiausiai, lyginant darbuotojus pagal darbą VSPį, paaiškėjo, kad nedirbantys VSPį labiau patenkinti paaukštinimo galimybių, pripažinimo ir privilegijų, mažiau patenkinti darbo pobūdžio bei ryšių ir komunikacijos aspektais, lyginant su dirbančiais.

Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų sąsajos su sociodemografiniais rodikliais

Analizuojant radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų naudojimo skirtumus pagal lytį, buvo naudojamas Stjudento T kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų yra, $p < 0,05$ (3.20 lentelė).

3.20 lentelė. Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų naudojimo skirtumai pagal lytį

Strategija	Lytis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Problemų sprendimas	moteris	21,07	3,13	0,326
	vyras	20,50	3,85	
Vengimas	moteris	24,28	2,64	0,970
	vyras	22,50	2,64	
Socialinė parama	moteris	13,52	2,57	0,000
	vyras	14,42	4,32	
Emocinė iškrova	moteris	18,39	2,89	0,500
	vyras	18,08	2,31	

Atlikus analizę, paaiškėjo, kad radiologijos darbuotojai vyrai vidutiniškai dažniau naudojo socialinės paramos streso įveikos strategiją, lyginant su moterimis ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų naudojimo skirtumus pagal amžiaus grupes, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.21 lentelė).

3.21 lentelė. Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų naudojimo skirtumai pagal amžiaus grupes

Strategija	Amžiaus grupė	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Problemų sprendimas	20-30	22,69	3,19	0,004
	31-40	21,04	3,09	
	41-50	20,21	2,36	
	51-60	19,36	3,84	
Vengimas	20-30	24,28	3,06	0,658
	31-40	23,96	2,97	
	41-50	24,39	1,69	
	51-60	23,43	2,68	
Socialinė parama	20-30	11,46	1,84	0,000
	31-40	14,73	2,57	
	41-50	14,93	2,51	
	51-60	11,14	0,95	
Emocinė iškrova	20-30	18,69	2,43	0,000
	31-40	19,96	1,96	
	41-50	15,21	2,46	
	51-60	18,57	1,45	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal amžiaus grupes, dažniausiai problemų sprendimo streso įveikos strategiją renkami 20-30 m. grupei priklausantys darbuotojai, 31-40 m. amžiaus radiologijos darbuotojai vadovaujasi emocinės iškrovos, o 41-50 m. amžiaus grupei priklausantys darbuotojai naudojami socialinės paramos streso įveikos strategijomis ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų pasirinkimo skirtumus pagal darbo stažo grupes, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.22 lentelė).

3.22 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbo stažą

Strategija	Darbo stažas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Problemų sprendimas	iki 5 metų	22,35	3,25	0,020
	5-30 metų	20,56	3,03	
	>30 metų	20,00	3,47	
Vengimas	iki 5 metų	24,29	2,82	0,014
	5-30 metų	24,25	2,55	
	>30 metų	21,00	2,20	
Socialinė parama	iki 5 metų	11,68	2,04	0,000
	5-30 metų	14,43	2,75	
	>30 metų	12,83	0,75	
Emocinė iškrova	iki 5 metų	18,45	2,57	0,656
	5-30 metų	18,25	3,02	
	>30 metų	19,33	0,82	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbo stažo grupes, dažniausiai problemų sprendimo strategiją naudoja darbuotojai, dirbantys iki 5 metų, mažiausiai vengimo strategiją naudoja darbuotojai, kurių darbo stažas virš 30 metų, o darbuotojai priklausantys darbo stažo grupei nuo 5 iki 30 metų dažniausiai naudoja socialinės paramos streso įveikos strategiją ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų naudojimo skirtumus pagal dirbamą darbo krūvį, buvo naudojamas ANOVA kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų, kai $p < 0,05$, yra (3.23 lentelė).

3.23 lentelė. Radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų pasirinkimas pagal darbo krūvį

Strategija	Darbo krūvis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Problemų sprendimas	<0,5 etatas	18,00	0,00	0,000
	0,5 etatas	18,72	1,84	
	1 etatas	22,30	2,93	
	>1 etatas	19,89	3,46	
Vengimas	<0,5 etatas	26,00	0,00	0,030
	0,5 etatas	22,96	2,05	
	1 etatas	24,52	2,84	
	>1 etatas	23,61	2,62	
Socialinė parama	<0,5 etatas	17,00	0,00	0,000
	0,5 etatas	16,08	2,36	
	1 etatas	13,07	2,56	
	>1 etatas	11,50	0,92	
Emocinė iškrova	<0,5 etatas	23,00	0,0	0,000
	0,5 etatas	15,40	3,16	
	1 etatas	19,16	2,00	
	>1 etatas	18,39	1,92	

Atlikus ANOVA analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbo krūvio grupes, dirbantys mažiau nei 0,5 etato krūviu dažniau naudojo vengimo strategiją stresui įveikti, dirbantys 1 etato krūviu dažniausiai naudojo problemų sprendimo, o rečiausiai, lyginant su kitomis grupėmis, socialinės paramos strategijas. Dirbantys 0,5 etato krūviu rečiausiai naudojo emocinės iškrovos strategiją, lyginant su kitomis darbo krūvio grupėmis ($p < 0,05$).

Analizuojant radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų pasirinkimo skirtumus pagal tai ar jie dirba ar ne VSPį, buvo naudojamas Stjudento T kriterijus. Analizė atskleidė, jog reikšmingų skirtumų yra, $p < 0,05$ (3.24 lentelė).

3.24 lentelė. Radiologijos darbuotojų pasitenkinimo darbu subskalių skirtumai pagal darbą VSPį

Subskalė	Dirba ar ne VSPį	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	p
Problemų sprendimas	dirba	19,49	3,28	0,245
	nedirba	21,90	2,80	
Vengimas	dirba	24,51	2,63	0,440
	nedirba	23,85	2,71	
Socialinė parama	dirba	15,53	2,72	0,489
	nedirba	12,48	2,14	
Emocinė iškrova	dirba	17,37	3,61	0,000
	nedirba	18,95	2,07	

Atlikus analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbą ne tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, tačiau ir pagal darbą VSPį, nustatyta, jog nedirbantys VSPį, o dirbantys tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dažniau naudojo emocinės iškrovos streso įveikos strategiją ($p<0,05$).

Apibendrinant poskyrį ir įvertinus rezultatus, nustatyta, kad vyrai dažniau naudojo socialinės paramos streso įveikos strategiją, lyginant su moterimis. Atlikus ANOVA analizes paaiškėjo, jog problemų sprendimo strategiją dažniausiai naudojo 20-30 m. amžiaus grupei priklausančios radiologijos darbuotojai, emocinės iškrovos strategiją – 31-40 m. amžiaus darbuotojai, o 41-50 m. grupei priskiriami radiologijos darbuotojai dažniau rinkosi socialinės paramos streso įveikos strategiją. Lyginant darbuotojus pagal darbo stažą, dažniausiai problemų sprendimo streso įveikos strategiją naudojo dirbantys iki 5 metų, mažiausiai vengimo strategiją tie, kurie dirbo virš 30 metų. Radiologijos darbuotojus lyginant pagal darbo krūvį suskirstytas grupes, mažiau nei 0,5 etato krūviu dirbantys dažniau naudojo vengimo strategiją stresui įveikti, dirbantys 1 etato krūviu dažniausiai naudojo problemų sprendimo. Dirbantys 0,5 etato krūviu rečiausiai naudojos emocinės iškrovos strategija, lyginant su kitomis darbo krūvio grupėmis ($p<0,05$). Atlikus analizę, paaiškėjo, kad lyginant visus radiologijos darbuotojus pagal darbą ne tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, tačiau ir pagal darbą VSPį, nustatyta, dirbantys tik privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dažniau naudojo emocinės iškrovos streso įveikos strategiją ($p<0,05$).

Apibendrinant skyrių, analizuojant sąsajas tarp radiologijos darbuotojų streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo darbu aspektų, rezultatai parodė, jog tarpusavio sąsajos yra statistiškai reikšmingos ($p < 0,05$). Vyrauja silpna, statistiškai reikšminga neigiama koreliacija, svyruojanti nuo -0,19 iki -0,44 ir silpna teigiama nuo 0,20 iki 0,28. Tyrimo imtyje tarp radiologijos darbuotojų didžiausia neigiama koreliacija tarp paaukštinimo galimybių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ($r = -0,44$), o didžiausia teigiama koreliacija – tarp bendradarbių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos ($r = 0,28$). Apžvelgiant sąsajas su sociodemografiniais rodikliais, nustatyta, kad radiologijos darbuotojai vyrai – labiau patenkinti darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo, ryšių ir komunikacijos bei bendro pasitenkinimo darbu aspektais, vyrai dažniau nei moterys naudojo socialinės paramos streso įveikos strategijas. Tuo tarpu moterys didesnę pasitenkinimą darbu jautė privilegijų bei darbo pobūdžio aspektais. Darbuotojai priklausantys amžiaus grupei nuo 20 iki 30 metų labiausiai pasitenkinimą darbu jautė darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo subskalėse, o streso įveikos strategija, kurią dažniausiai rinkosi – problemų sprendimo. Radiologijos darbuotojams, priklausantiems amžiaus grupei nuo 31 iki 40 metų didžiausią pasitenkinimą darbu kėlė ryšių ir komunikacijos aspektas, taip pat šios amžiaus grupės darbuotojai dažniausiai naudojo emocinės iškrovos streso įveikos strategiją. Tie, kurie priklausė 41-50 metų amžiaus grupei, nustatyta, jog labiausiai pasitenkinimą darbu teikė paaukštinimo galimybių, darbo pobūdžio aspektai, taip pat jie dažniau nei kitos amžiaus grupės rinkosi socialinės paramos streso įveikos strategiją. Darbuotojai, priskiriami amžiaus grupei nuo 51-60 metų labiausiai jautė bendrą pasitenkinimą darbu, taip pat pasitenkinimą privilegijų ir lengvatų, pripažinimo, darbo organizavimo, bendradarbių, darbo pobūdžio aspektais ir rečiausiai naudojama streso įveikos strategija, lyginant su kitomis grupėmis buvo socialinės paramos. Lyginant darbuotojus pagal darbo stažą, nustatyta, kad tie radiologijos darbuotojai, kurių darbo stažas buvo nuo 5 iki 30 metų mažiausiai patenkinti buvo šiais darbo aspektais: darbo užmokestis, paaukštinimo galimybės, vadovavimas, taip pat, šie darbuotojai dažniau naudojo socialinės paramos įveikos strategiją. Taip pat darbuotojai buvo lyginami pagal darbo krūvį, išanalizavus rezultatus paaiškėjo, jog labiausiai pasitenkinimą darbo užmokesčio, paaukštinimo galimybių ir bendradarbių subskalėse jautė tie, kurie privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dirba daugiau nei 1 etato darbo krūviu, jų dažniausiai naudojama streso įveikos strategija – problemų sprendimo. Atsižvelgiant į tai, darbuotojai dirba ar ne VSPį, nustatyta, jog dirbantieji labiau patenkinti darbo pobūdžio, ryšių ir komunikacijos aspektais, rečiau, palyginus su nedirbančiais naudojami emocinės iškrovos strategija. Nedirbantieji VSPį labiau patenkinti paaukštinimo galimybių, pripažinimo ir privilegijų, mažiau patenkinti darbo pobūdžio bei ryšių ir komunikacijos aspektais, lyginant su dirbančiais.

REZULTATŲ APTARIMAS

Siekiant nustatyti, kokie faktoriai lemia radiologijos darbuotojų pasitenkinimą darbu ir kokias streso įveikos strategijas jie renkasi, visi respondentai buvo suskirstyti į dvi grupes, kurių vienai priklausė gydytojai radiologai, o kitai – radiologijos technologai. Toks suskirstymas pasirinktas neatsitiktinai, kadangi abi grupės nors ir priklauso tam pačiam sektoriui, tačiau atliekamas darbas yra skirtingas: gydytojai radiologai itin retai bendrauja su pacientais, kai tuo tarpu radiologijos technologai kasdien aptarnauja vidutiniškai apie 20 pacientų per darbo dieną. Gydytojai radiologai dažniausiai su įstaigos administracija ir kitais bendrauja nuotoliniu būdu, o radiologijos technologai vykdo tiesioginį bendravimą.

Analizuojant tyrime dalyvavusių radiologijos darbuotojų patiriamą stresą ir jų naudojamas streso įveikos strategijas, stebėta, jog visi radiologijos darbuotojai dažniausiai streso įveikai naudojo vengimo strategiją, o rečiausiai – socialinės paramos. Taip pat nustatyta teigiama koreliacija tarp problemų sprendimo ir vengimo streso įveikos strategijų ir neigiama koreliacija tarp socialinės paramos bei problemų sprendimo. 2017 metais Lietuvoje atliktame tyrime su bendrosios praktikos slaugytojais, paaiškėjo, jog daugiau kaip trečdalis apklaustųjų renkasi vengimą (90). Kita vertus, išskyrus visų radiologijos darbuotojų dominuojančias savybes, paaiškėjo, jog radiologijos technologų tarpe tarp dominuojančių nei karto nebuvo socialinės paramos streso įveikos strategijos. Nors radiologijos technologai nei karto kaip dominuojančios streso įveikos strategijos neišskyrė socialinės paramos subskalės, tokią įveikos strategiją, pagal balų vidurkį, nors ir retai, tačiau visgi rinkosi. Kitame tyrime, atliktame 2016 metais Australijos ligoninėse, tyrimo rezultatai atskleidė, jog sveikatos priežiūros sektoriuje dirbančių darbuotojų dažniausiai naudojama streso įveikos strategija buvo problemų sprendimo, o rečiausiai – emocinė iškrova (55). Lyginant su tyrimu, atliktu apklausiant radiologijos darbuotojus privačioje įstaigoje, galima teigti, jog Lietuvoje apklausti gydytojai radiologai ir radiologijos technologai patiriamą stresą stengiasi įveikti naudodami visiškai kitas strategijas nei tyrime dalyvavę australai. Kitas tyrimas buvo atliktas 2011 metais su bakalauro ir magistro slaugos programų studentais, taip pat siekta išsiaiškinti, kokias streso įveikos strategijas jie renkasi dažniausiai, nustatyta, jog studentai stresui įveikti dažniausiai pasitelkia socialinės paramos, emocinės iškrovos strategijas. Lyginant su tyrimu, atliktu apklausiant radiologijos darbuotojus, galima pastebėti panašumų, kadangi abiejų tyrimų metu respondentai visgi rinkosi socialinės paramos streso įveikos strategiją (56).

Analizuojant pasitenkinimą darbu tarp radiologijos darbuotojų, stebėta, jog radiologijos technologų bendras pasitenkinimas darbu buvo aukštesnis nei gydytojų radiologų. Radiologijos

technologų bendras pasitenkinimas darbu priskiriamas aukštam pasitenkinimui (vidurkis – 147,87 balai), pagal P. Spector vertinimo skalę (89), o gydytojų radiologų – kaip vidutinis pasitenkinimas (vidurkis – 141,48 balai). Atlikus pasitenkinimo darbu lemiančių aspektų vertinimo analizę, paaiškėjo, jog abi tiriamųjų grupės buvo labiausiai patenkintos bendradarbiais, darbo pobūdžiu, kita vertus, mažiausiai pasitenkinimo darbu gydytojams radiologams kėlė pripažinimo ir įvertinimo, darbo užmokesčio aspektai, o radiologijos technologai mažiausiai patenkinti buvo – kaip ir gydytojai radiologai – darbo užmokesčiu. Kitame tyrime, atliktame 2000 metais Jungtinėje Karalystėje, apklausiant 822 atsitiktinių įstaigų gydytojus, įskaitant gydytojus radiologus, gauti rezultatai atskleidė, jog labiausiai pasitenkinimą darbu jiems kėlė geri santykiai su pacientais, bendradarbiai, įvertinimas. Mažiausiai pasitenkinimo kėlė mažas kontaktavimas su pacientais, laiko stoka pacientams, mažos galimybės savarankiškumui (77). Lyginant su tyrimu, atliktu apklausiant radiologijos darbuotojus privačioje įstaigoje, galima pastebėti panašumą, kad visgi pasitenkinimui darbu abiejų tyrimų metu buvo išskirtas bendradarbių aspektas, tuo tarpu privačios įstaigos darbuotojai nebuvo patenkinti pripažinimo aspektu, kai Jungtinėje Karalystėje atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog jų respondentai kaip tik dirbdami įstaigose yra patenkinti pripažinimu darbe. Dar vienas tyrimas, atliktas Portugalijoje ir pristatytas 2019 m. Europos radiologijos kongreso metu, atskleidė, jog apklausus radiologijos technologus, buvo nustatyta, kad jiems labiausiai pasitenkinimą darbu sukėlė darbo aplinka, kolektyvas, užduočių aiškumas, o mažiausiai pasitenkinimą darbu kėlė tarpusavio santykiai su vadovu ir darbo užmokestis (78). Lyginant Portugalijoje ir privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje atliktų tyrimų rezultatus, galima pastebėti, jog šiuo atveju tarp tyrimų yra daugiau panašumų: abiejų tyrimų respondentai buvo mažiau patenkinti darbo užmokesčio aspektu. Jiems labiau pasitenkinimą darbu kėlė kolektyvo arba bendradarbių aspektai bei darbo pobūdis – aplinka, užduotys.

Tarp radiologijos darbuotojų didžiausia neigiama koreliacija buvo tarp paaukštinimo galimybių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos, o didžiausia teigiama – tarp bendradarbių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos. Tačiau koreliacijų buvo gerokai daugiau, tarkim su problemų sprendimo streso įveikos strategija koreliavo paaukštinimo galimybių, darbo organizavimo pasitenkinimo darbu aspektai; su vengimo strategija – privilegijų, lengvatų ir premijų, bendradarbių, darbo pobūdžio subskalės; su socialinės paramos streso įveikos strategija ryšį turėjo bendras pasitenkinimas darbu, privilegijos, lengvatos ir premijos, darbo organizavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis ir ryšiai su komunikacija, kaip aspektai, turintys įtakos pasitenkinimui darbu; o su emocinės iškrovos strategija koreliavo darbo užmokestis, paaukštinimo galimybės, vadovavimas, bendradarbiai, darbo pobūdis bei ryšiai ir komunikacija.

Apžvelgus tiriamųjų sociodemografinius rodiklius, stebėta, jog tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų. Iš visų 116 respondentų, moterys sudarė 89,7 proc. visų apklaustųjų. Pagal Eurostat 2020 metų susistemintus duomenis (91). Europos Sąjungai priklausančiose šalyse vyrauja tendencija, jog sveikatos priežiūros sektoriuje moterų dirba daugiau nei vyrų. Europos sąjungos vidurkis yra 78 proc. moterų ir 22 proc. vyrų.

Atlikus analizes tarp streso įveikos strategijų ir pasitenkinimo darbu klausimynų, paaiškėjo, jog vyrai vidutiniškai labiau buvo patenkinti nei moterys darbo užmokesčio, vadovavimo, pripažinimo, ryšių ir komunikacijos bei bendro pasitenkinimo darbu aspektais. Šie gauti tyrimo rezultatai nenusako, jog būtent lytis daro įtaką didesniam pasitenkinimui darbu, tačiau visuomenėje yra ryški tendencija, jog vyrai jaučia didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, nes jų darbo užmokestis ir karjeros galimybės yra didesnės, lyginant su moterimis. Kita vertus, 2008 metais atliktas tyrimas parodė, jog tarp vyrų ir moterų nėra jokio esminio skirtumo tarp pasitenkinimo darbu aspektų, atsižvelgiant į lytį (92). Taip pat buvo nustatyta, jog vyresni darbuotojai, priklausantys amžiaus grupei nuo 51 iki 60 metų, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, jautė didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, naudojama streso įveikos strategija, lyginant su kitomis grupėmis, buvo socialinės paramos. Kitų tyrimų duomenys rodo, jog pasitenkinimas darbu su amžiumi auga, kadangi šis faktorius kelia pasitikėjimą, kompetenciją bei atsakomybes. Tai patvirtina atliktas tyrimas, kurio metu paaiškėjo, jog didžiausias pasitenkinimo darbu nuosmukis ištinka ties 26-ais – 31-ais individo gyvenimo metais, o virš 31-erių gyvenimo metų jis pamažu pradeda kilti, visos karjeros metu (93). Tuo tarpu 2011 metais Olandijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog amžius įtakos pasitenkinimui darbu neturi, visi darbuotojai gali turėti aukštą pasitenkinimą darbu, jeigu gauna socialinę paramą iš kolegų ir vadovo (94). Radiologijos darbuotojus išskirsčius į grupes pagal darbo stažą, nustatyta, jog iki 5 metų darbo stažą turintys darbuotojai dažniausiai stresą įveikia naudodamiesi problemų sprendimo strategija, o jiems pasitenkinimą darbu kelia darbo užmokestis, vadovavimas bei paaugstinimo galimybės. Lyginant su 2017 metais Amerikoje pristatytu atliktu tyrimu, kurio metu buvo apklausti 1096 įvairaus amžiaus asmenys, nustatyta, jog jaunesni respondentai dažniau renkasi problemų sprendimo streso įveikos strategiją (95). Lyginant abu tyrimus tarpusavyje, galima teigti, jog jauni asmenys iš tiesų yra labiau linkę stresą įveikti naudodamiesi problemų sprendimo strategija.

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, grupėje, darbuotojai dirba ar ne valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje, nustatyta, jog dirbantieji buvo labiau patenkinti darbo pobūdžio, ryšių ir komunikacijos aspektais, rečiau, palyginus su nedirbančiais naudojasi emocinės iškrovos strategija. Nedirbantieji VSPi buvo labiau patenkinti paaugstinimo galimybių, pripažinimo ir privilegijų, mažiau patenkinti darbo pobūdžio bei ryšių ir komunikacijos aspektais, lyginant su dirbančiais. Pakistane 2013 metais atliktas tyrimas, apklausiant 200 sveikatos priežiūros darbuotojų, dirbančių valstybinėje

bei privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje, atskleidė, jog valstybinėje įstaigoje dirbantiems pasitenkinimą darbu labiausiai kėlė vadovybės palaikymas, karjeros galimybės (96). Lyginant abu tyrimus tarpusavyje, galima pastebėti, jog privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje atlikto tyrimo metu, dirbantieji tik privačiame sektoriuje kaip tik buvo labiau patenkinti karjeros galimybėmis, nei valstybiniame sektoriuje. Todėl galima teigti, jog dėl kultūrinių, šalių skirtumų, skirtingų įstatymų ir sąlygų toks rezultatų išsiskyrimas yra normalus.

Taigi, tyrimas atskleidė, jog visos keturios streso įveikos strategijos yra naudojamos, kai kurios rečiau, pavyzdžiui, socialinės paramos streso įveikos strategija. Tyrime stebima, kad bendram pasitenkinimui darbu įtakos turėjo ne tik skirtinga tiriamųjų grupė, tačiau ir amžius, lytis. Taip pat nustatyta, kad bendras pasitenkinimas darbu labiausiai koreliuoja su socialinės paramos streso įveikos strategija. Taigi, darbdaviai, siekdami užtikrinti didesnę pasitenkinimą darbu, kuris, nustatyta, jog daro įtaką geresniam klientų aptarnavimui (96) turėtų atsižvelgti į darbuotojų amžių, lytį, jeigu atsižvelgiant į konkrečius pasitenkinimą darbu skatinančius aspektus, įtakos jiems turi ir papildomas darbas VSPj, darbo stažas bei krūvis.

Tyrimo privalumai ir trūkumai

Tyrime analizuotos streso įveikos strategijų sąsajos su pasitenkinimu darbu. Anksčiau atliktų tyrimų, kuriuose būtų vertinamos naudojamos streso įveikos strategijos, susijusios su pasitenkinimo darbu aspektais ar bendru pasitenkinimu darbu randama labai mažai.

Tyrimo metu atskleista, kad ne visos streso įveikos strategijos yra naudojamos tarp radiologijos darbuotojų, konkrečiau, tarp radiologijos technologų. Itin retai naudojama socialinės paramos streso įveikos strategija, gerokai dažniau vengimo strategija. Vadinasi, kad tyrime atskleisti duomenys parodo, jog darbuotojai yra labiau linkę vengti problemų sprendimo ir kuo mažiau komunikuoti apie tai su kitais. Užsisklendimas ir nebendravimas gali turėti įtakos pasitenkinimui darbu, kadangi didžioji dalis respondentų atsakė, jog jų pasitenkinimui darbu įtakos turi bendradarbiai, ryšiai bei komunikacija. Kita vertus, tyrimas atliktas pasaulinės COVID-19 pandemijos metu, todėl tai galėjo turėti įtakos tokiam streso įveikų strategijų pasirinkimui.

Tiriamųjų ratas itin siauras, kadangi pasirinkta viena įstaiga, kurioje dirba nedidelis kiekis tiriamajai grupei priklausančių asmenų, tačiau atsakomumas buvo itin aukštas. Kita vertus, visi darbuotojai nedirba viename mieste, jie yra išsiskirstę po Lietuvos miestus, padaliniuose.

Tirtas siauras sociodemografinių aspektų laukas, tyrime kelti baziniai klausimai, susiję tik su darbo krūviu, trukme, lytimi, tačiau platesnis bazinių klausimų spektras būtų padėjęs atskleisti kokie kiti aspektai gali daryti įtaką renkantis streso įveikos strategijas bei pasitenkinimo darbu

rodikliams. Tačiau dėl duomenų saugos, siekiant išsaugoti respondentų anonimiškumą, tokių klausimų, ar respondentas yra vedęs/ištekėjusi, kokio tikslaus amžiaus ir kokią tikslų darbo stažą turi, kokioje radiologijos srityje specializuojasi, nebuvo klausiama.

IŠVADOS

1. Privačioje sveikatos priežiūros įstaigoje dirbantys gydytojai radiologai ir radiologijos technologai dažniausiai stresui įveikti naudoja vengimo streso įveikos strategiją. Rečiausiai iš keturių naudojamų strategijų – socialinės paramos. Išskyrus streso įveikos strategijas į dominuojančias, paaiškėjo, jog nors radiologijos technologai retai naudojo socialinės paramos strategiją, tačiau nei vienam iš respondentų pagal surinktų balų skaičių, nebuvo galima priskirti jos kaip dominuojančios.
2. Nustatyta, kad radiologijos darbuotojai bendrai, vertinant pasitenkinimą darbu yra arba vidutiniškai patenkinti, arba jaučia aukštą pasitenkinimą darbu. Lyginant radiologijos darbuotojus atskirose grupėse, nustatyta, jog radiologijos technologai jautė didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, lyginant su gydytojais radiologais, kurių pasitenkinimo darbu surinktų balų vidurkis reiškė vidutinį pasitenkinimą. Išskyrus atskirus pasitenkinimo darbu aspektus, paaiškėjo, jog abi tiriamųjų grupės yra labiausiai patenkintos bendradarbių, darbo pobūdžio aspektais, abi grupės mažiausiai patenkintos buvo darbo užmokesčio subskalėje, išskiriant gydytojus radiologus, jiems mažiausiai pasitenkinimo darbe kėlė ne tik darbo užmokestis, tačiau ir pripažinimo bei įvertinimo aspektas.
3. Buvo nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos ir neigiamos sąsajos, tarp radiologijos darbuotojų naudojamų streso įveikos strategijų bei pasitenkinimo darbu aspektų. Nustatyta, jog neigiama koreliacija vyraavo tarp paaukštinimo galimybių bei emocinės iškrovos streso įveikos strategijos, o teigiama koreliacija – tarp bendradarbių pasitenkinimo darbu aspekto ir emocinės iškrovos streso įveikos strategijos.
4. Pagal sociodemografiniu rodiklius, nustatyta, jog bendrą pasitenkinimą darbu labiau jautė vyrai negu moterys, taip pat vyrai dažniau naudojos emocinės iškrovos streso įveikos strategija. Mažesnę darbo stažą turintys darbuotojai buvo labiau patenkinti vadovavimo bei paaukštinimo galimybių aspektais, tad jų streso įveika dažniausiai buvo grindžiama problemų sprendimo strategija. Kita vertus, vyresnio amžiaus darbuotojai, lyginant su kitomis grupėmis, jautė didesnę bendrą pasitenkinimą darbu, pagal surinktų balų vidurkį, o jų streso įveikos strategija tokia pati kaip ir mažesnę darbo stažą turinčių darbuotojų.

PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

1. Privачios sveikatos priežiūros įstaigos vadovams atkreipti dėmesį į tai, jog būtina išsiaiškinti, kokios yra darbuotojų streso įveikos strategijos. Ta tema organizuoti darbuotojams mokymus, susijusius su stresinių situacijų valdymu.
2. Reikia atsižvelgti į tai, jog dažniausiai šioje įstaigoje naudojama neigiama streso įveikos strategija – vengimas. Siūloma atlikti darbuotojų supažindinimą su galimais streso įveikos metodais ir skatinti neigiamą strategiją paversti teigiama. Sudaryti sąlygas tobulinti socialines kompetencijas.
3. Rekomenduojama reguliariai bendrauti su darbuotojais, vykdyti apklausas, siekiant išsiaiškinti, kas juos labiausiai motyvuoja. Skatinti darbuotojų glaudų bendradarbiavimą su vadovais ir kitais kolegomis.
4. Derėtų apsvarstyti galimybę didinti darbo užmokestį, taip dar labiau didinant darbuotojų pasitenkinimą darbu – atlikti skatinimą materialiomis paskatomis (priedai prie bazinio atlyginimo, premijos).
5. Dalintis įstaigos veiklos rezultatų informacija, aptarti problemas, dalintis gerosiomis patirtimis, skatinti darbuotojų norą siekti tokių tikslų kaip ir pati organizacija, didinti pasididžiavimą įstaiga, kurioje yra dirbama.
6. Siūloma atsižvelgti į tai, jog didesnę darbo stažą turintys darbuotojai yra mažiau patenkinti vadovimo bei paaugštinimo galimybių aspektais, todėl rekomenduojama suteikti didesnes galimybes darbuotojams tobulintis, siekti karjeros galimybių.
7. Rekomenduojama gerinti vadovų kompetencijas personalo vadybos srityje, tai pagerintų vadovų vadybos įgūdžius, vadovaujant kolektyvui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Canadian Nuclear Safety Commission. Introduction to Radiation, Ottawa: Canada's Nuclear Regulator, 2012.
2. Dėl Lietuvos medicinos normos: MN163:2019 "Radiologijos technologas" patvirtinimo: Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2007 m. lapkričio 13 d. įsakymas Nr. V- 914. Valstybės žinios 2007; 119-4867.
3. Dėl Lietuvos medicinos normos MN 84:2014 "Gydytojas radiologas teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė" patvirtinimo: Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. rugpjūčio 6 d. įsakymas Nr. V-854. TAR 2014; 11050.
4. Lama S, Ghimire S. Stress among hospitalized patients at teaching hospital. Journal of Chitwan Medical College. 2019;9(29):29-33.
5. Župerkienė E. Vadovų gebėjimas valdyti darbe kylantį stresą. Verslas, vadyba ir studijos. Vilnius: VGTU leidykla, 2009.
6. Taylor J, Westover J. H. Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. Public Management Review Journal. 2011;13(5):733-751.
7. Župerkienė E, Babičaitė I. Streso kaip psichosocialinio rizikos veiksnio tyrimas Klaipėdos rajono ugdymo organizacijose. Regional Formation and Development Studies. 2014;9(1):166– 79.
8. Manzoor F, Wei L, Hussain A, Asif M, Shan SI. A. Patient satisfaction with health care services; An application of physician's behavior as a moderator. Interventional Journal of Environmental Research and Public Health. 2019;16(18):1–16.
9. Mačiulienė D, Tamulienė R, Žukauskaitė V. Gydytojų odontologų padėjėjų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai. Sveikatos mokslai. 2016;26(6):231–236.
10. Janušonis V. Tinkama sveikatos priežiūra: socialinio streso vaidmuo. Sveikatos mokslai. 2009;19(4):2451–6.
11. Wang Y, Dong W, Mauk K, Li P, Wan J, Yang G, Fang L, Huan W, Chen C, Hao M. Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in Shanghai. Plos One Journal. 2015;10(9):1–13.
12. Castaneda GA, Scanlan JM. Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. In: International Nursing Forum Review Journal. 2014; 49(2): 130–138.

13. Yahaya N, Yahaya A, Tamyas FA., Ismail J, Jaalam S. The effect of various modes of occupational stress, job satisfaction, intention to leave and absentism companies commission of Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 2010; 4(7):1676-1684.
14. Blaug R, Kenyon A, Lekhi R. Stress at Work A report prepared for The Work Foundation's Principal Partners. London: The Work Foundation; 2007.
15. Khanna P, Chatterjee K, Goyal S, Pisharody RR, Patra P, Sharma N. Psychological Stress in the Navy and a Model for Early Detection. *Journal of Marine Medical Society*. 2020; 21:116– 120.
16. Lambert EG, Minor KI, Wells JB, Hogan NI. Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*. 2016;1(53):22-32.
17. Ramanauskienė I. Šeimos gydytojo darbe patiriamas stresas ir jo valdymas [magistro darbas]. Kauno medicinos universitetas; 2010.
18. Grakauskas Ž. Stresas ir elgesio savireguliacija: teorinės sąveikos problemos. *Psichologija*. 2004;29:74–87.
19. Ruibytė L, Velička V. Organizacino streso veiksnių vertinimas statutinėje organizacijoje. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka. 2010;4:176–186.
20. Fila MJ, Eatough EM, Griffeth R. Stressful Work and Voluntary Turnover. *Stress and Quality of Working Life*. Florida: Information Age Publishing, 2015.
21. Misis M, Kim B, Cheeseman K, Hogan NL, Lambert EG. The Impact of Correctional Officer Perceptions of Inmates on Job Stress. *Sage Open Journal*. 2013;3(2):1–13.
22. Selye H. Stress without distress. *Psychopathology of Human Adaptation*. New York: Springer Science and Business Media, 1976.
23. Jayashree R. Stress Management With Special Reference To Public Sector Bank Employees in Chennai. *Interventional Journal of Enterprise Innovation Management Studies*. 2010;1(3):34–39.
24. Nekoranec J, Kmošena M. Stress in th Workplace - Sources, Effects and Coping Strategies. *Review of Air Force Academy Journal*. 2015;1(28):163–170.
25. Beheshtifar M, Nazarian R. Role of Occupational Stress in organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*. 2013;4(9):648–657.
26. Liu T, Hu B. Modeling and Simulation of Teachers Occupational Stress Diffusion in China. *Proceedings of the 2010 Winter Simulation Conference*. 2010;2412–21.
27. Alifanovienė D, Gerulaitis D, Kepalaitė A, Šapelytė O, Vaitkevičienė A. Ugdymo specialistų profesinio streso įveikos strategijų lyginamoji analizė. *Specialusis Ugdymas*. 2017; 2(37):11–38.
28. European Agency for Safe and Health at Work. Streso valdymas ir psichosocialinė rizika, 2020.
29. Lementauskaitė K. Medicinos Personalo Patiriamas Profesinis Stresas Regioninėje Ligoninėje [magistro darbas]. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas; 2015.

30. Prem R, Ohly S, Kubicek B, Korunka C. Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behaviors*. 2016;60(1):5–22.
31. Carton D, Csizmadia P, Lorenz E, Valerye A. Working conditions in the European Union: Work organisation. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2009.
32. Colligan TW, Higgins EM. Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2005;21(2):89-97.
33. Asmaa MAA, Weesam AE, Elattar NFM. Effect of Work Stressors Coping Strategies Program on Nurse Physician Collaboration. *American Journal of Nursing Research*. 2018;6(4):183–90.
34. Velciu M, Dragoiu CI, Mladen L. Stress in a Changing World of Work. *European Journal of Interdisciplinary Studies*. 2010;2(1):16-22.
35. Mustafa M, Illzam EM, Muniandy RK, Hashmi MI, Sharifa AM, Nang MK. Causes and Prevention of Occupational Stress. *IOSR Journal of Dental and Medical Services*. 2015;14(11):2279–861.
36. Awadh IM, Gichinga L, Anwar H. A. Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2015;5(10):2250–3153.
37. Kowalski RM, Toth A, Morgan M. Bullying and Cyberbullying in Adulthood and the Workplace. *The Journal of Social Psychology*. 2018;158(1):64–81.
38. Quick JC, McFadyen M. A. Sexual Harassment: Have We Made Any Progress? *Journal of Occupational Health Psychology*. 2016;21(4):1–13.
39. Boddy CR. Psychopathic Leadership A Case Study of a Corporate Psychopath CEO. *Journal of Business Ethics*. 2017;145(1):141–56.
40. Palmer S, Cooper C, Thomas K. A model of work stress. *Counselling at Work Journal*. 2004; Winter:2–5
41. Jenny GJ, Bauer GF, Vinje HF, Vogt K, Torp S. The Application of Salutogenesis to Work. *The Handbook of Salutogenesis*. Switzerland: Springer International Publishing; 2016.
42. Selye H. *Stress in Health and Disease*. Boston, London: Butterworths; 2006.
43. Aamodt MG. Sixth Edition *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*, USA: Wadsworth, 2010.
44. Bolger N, DeLongis A, Kessler RC, Schilling E. A. Effects of Daily Stress on Negative Mood. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989;57(5):808–18.
45. American Psychological Association [Internetas]. Stressor [žiūrėta 2020 balandžio 20d.]. Prieinama per: <https://dictionary.apa.org/stressor>

46. McCarthy B, Trace A, O'Donovan M, Brady-Nevin C, Murphy M, O'Shea M, O'Regan P. Nursing and midwifery students' stress and coping during their undergraduate education programmes: An integrative review. *Nurse Education Today. Elsevier Journal*. 2018;61:197– 209.
47. Steptoe A, Wardle J, Pollard TM, Canaan L, Davies GJ. Stress, social support and health-related behavior: A study of smoking, alcohol consumption and physical exercise. *Journal of Psychosomatic Research*. 1996;41(2):171–180.
48. Grakauskas Ž, Valickas G. Streso įveikos Klausimynas: Keturių Faktorių Modelio Taikymas. *Psichologija*. 2010;(41):96-110.
49. Lazarus R., Launier R. Stress-Related Transactions between Person and Environment. *Perspectives in International Psychology*. New York: Plenum Press; 2011.
50. Lazarus RS. Emotions and Interpersonal Relationships: Toward a Person-Centered Conceptualization of Emotions and Coping. *Journal of Personality*. 2006;74(1):9–46.
51. William PN, Steenkamp M, Conoscenti L, Litz BT. The stress continuum model: a military organizational approach to resilience and recovery. United Kingdom: Cambridge University Press; 2011.
52. Spector PE, Cooper CI, Sanchez JL, O'Driscoll M, Sparks K. Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*. 2002;45(2):453–466.
53. Rovas L, Lapėnienė J, Baltrušaitytė R. Slaugytojų darbe patiriamas stresas ir jo įveika. *Visuomenės Sveikata*. 2012;(1):80–85.
54. Bagdžiūnienė D, Lazauskaitė-Zabielskė J, Rekašiūtė-Balsienė R, Urbanavičiūtė I, Žukauskaitė I. Darbuotojas - darbas- organizacija. Tyrimų problematika ir gairės. Metodinė priemonė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla; 2014.
55. Abraham LJ, Thom O, Greenslade JH, Wallis M, Johnston AN, Carlstrom E, Mills D, Crilly J. Morale, stress and coping strategies of staff working in the emergency department: A comparison of two different-sized departments. *Emergency Medicine Australasia Journal*. 2018;30(3):375–381.
56. Reeve KL, Shumaker CJ, Yearwood EL, Crowell NA, Riley JB. Perceived stress and social support in undergraduate nursing students' educational experiences. *Nurse Education Today. Elsevier Journal*. 2013;33(4):419–24.
57. Fogle GE, Pettijohn TR. Stress and Health Habits in College Students. *Open Journal of Medical Psychology*. 2013;2(2):61–8.
58. Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies. *Stress and Health Journal*. 1987;14(3):460–462.
59. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309–328.

60. Jonaitytė A. [Internetas] Į darbą kaip į šventę. Pasitenkinimas darbu [žiūrėta 2020 balandžio 16 d.]. Prieinama per: http://www.infoverslas.lt/legal_pasit_da7845
61. Viningienė D. Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. *Regional Formation and Development Studies*. 2012;1(6):161–170.
62. Asadi A, Fadakar F, Khoshnodif Z, Hashemi SM, Hosseinini G. Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers' Job Satisfaction Level. *Journal of Social Sciences*. 2008;4(4):246–50.
63. Šarkiūnaitė I, Gaputienė I. Informacinės technologijos kaip darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksnys. *Informacijos Mokslai*. 2006;37:73–82.
64. Munir RIS, Rahman RA. Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*. 2016;37(16):488–496.
65. Dambrauskienė D. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų pasitenkinimas darbu: vadovų grįžtamojo ryšio svarba. *Organizacijų vadyba; sisteminiai tyrimai*. 2016;(75):41–56.
66. Yaktin US, Azoury NBR, Doumit MAA. Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. *Journal of Nursing Administration*. 2003;33(7/8):384–390.
67. Valiūnas D, Drejeris R. Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai. *Ekonomika ir Vadyba*. 2019;(36):1–9.
68. Volkwein JF, Zhou Y. Testing a model of administrative job satisfaction. *Research in Higher Education*. 2003;44(2):149–71.
69. Kovalčikienė K, Gustainienė L. Darbuotojų pasitenkinimą darbu prognozuojantys psichosocialiniai su darbu susiję veiksniai: X organizacijos atvejis; 2018/05/17-19; LPK: Psichologija konferencija 2018; 2018.
70. Viningienė D, Ramanauskas J. Motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos žmogiškųjų išteklių valdyme Klaipėdos ir Kaliningrado įmonėse. *Management theory and Studies for Rural Bussines and Infrastructure Developement*. 2012;33(4):104–12.
71. Ellickson MC, Logsdon K. Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*. 2001;33(3):173-184.
72. Bakanauskienė I, Bendaravičienė R, Krikštolaitis R. Pasitenkinimo darbu tyrimas universiteto darbuotojų grupių atvejui. *Management theory and Studies for Rural Bussines and Infrastructure Developement*. 2010;22(3):1-14.
73. Merkys G, Brazienė R. Valstybės tarnautojų pasitenkinimas darbu ir motyvacija mokytis: lytiškumo ir amžiaus efektai. *Viešojo Politika ir Administravimas*. 2010;31:107–118.
74. Vaidelytė E, Sodaitytė E. Pasitenkinimas darbu Valstybės tarnybos departamente Lietuvoje: išorinių ir vidinių veiksnių analizė. *Viešojo Politika ir Administravimas*. 2017;16(3):390–404.

75. Malašauskaitė K. Lietuvos perinatologijos centruose dirbančių akušerių pasitenkinimo darbu vertinimas [magistro darbas]. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas; 2019.
76. Sweeney AP, Hohenshil TH, Fortune JC. Job satisfaction among employee assistance professionals: a national study. *Journal of Employment Counseling*. 2002;39:50–60.
77. Graham J, Ramirez AJ, Field S, Richards MA. Job Stress and Satisfaction Among Clinical Radiologists. *Clinical Radiology*. 2000;55:182–5.
78. Souto S, Abrantes AF, Silva CA, Ribeiro LPV, Almeida RPP, Azevedo KB, Lesyuk O. Job Satisfaction of Radiographers; 2019/02/27-03/03; European Society of Radiology: ECR Congress 2019;2019.
79. Conceição J, Ribeiro LP, Abrantes AF, Almeida RPP, Azevedo KB, Silva CA, Lesyuk O. Job Satisfaction of Radiographers: a Comparative Study; 2018/02/28-03/04; European Society of Radiology: ECR Congress 2018;2018.
80. Royal College of Radiologists. Investing in the Clinical Radiology Workforce – The Quality and Efficiency Case. United Kingdom: RCR; 2012.
81. Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos [Internetas]. Brangios medicinos priemonės (priešaisai) Lietuvoje ir užsienyje; [žiūrėta 2020 balandžio 22d]. Prieinama per: <https://vaspvt.gov.lt/node/360>
82. Vanckavičienė A, Macijauskienė J, Basevičius A, Blaževičienė A. Radiologijos technologų studijos Lietuvoje: stojančiųjų skaičiaus planavimo perspektyvos. *Sveikatos Mokslai*. 2015;25(2):70–75.
83. Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos [Internetas]. Brangios sveikatos technologijos: pokyčiai, iššūkiai ir galimybės; [žiūrėta 2020 balandžio 22d.]. Prieinama per: <https://www.vaspvt.gov.lt/node/1350>
84. Vanckavičienė A. Radiologijos technologų pasiūlos ir poreikio prognozė 2012-2030 m. bei kompetencijų tyrimas [disertacija]. Lietuvos Sveikatos mokslų universitetas; 2015.
85. Buteikytė J. Kauno miesto radiologijos technologų motyvacija, pasitenkinimas darbu ir tai sąlygojantys veiksniai [magistro darbas]. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas; 2017.
86. Miller DL, Schauer D. The ALARA Principle in Medical Imaging. *AAPM Newsletter*. 2015;40(1):38–40.
87. Challen V, Pronk-Larive D. A European Perspective on the Role of Radiographers in Imaging Departments. *Health Management*. 2011;11(3):1–3.
88. SFR-IA Group, CERF, French Radiology Community. Artificial intelligence and medical imaging 2018: French Radiology Community white paper. *Diagnostic and Interventional Imaging; Elsevier Journal*. 2018;99(11):727–742.

89. Spector PE. [Internetas]. JSS Score interpretation: How do you know if someone is satisfied or dissatisfied; [žiūrėta 2021 vasario 1d.]. Prieinama per: <http://paulspector.com/scales/paulsno-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
90. Vinogradovaitė R. Slaugytojų su darbu susijusio streso ir konflikto sprendimo būdo sąsajos [magistro darbas]. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas; 2017.
91. Eurostat [Internetas]. Majority of health jobs held by women 2021; [žiūrėta 2021 vasario 1d.]. Prieinama per: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/EDN-20210308-1?fbclid=IwAR0BnLpI48yMU5ZvCMIYRSzLPmDcesjYn0Rylzyx0D2YmAmukdARM1lJEg>
92. Hofmans J, Dries N, Pepermans R. The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behaviour*. 2008;73(3):397–403.
93. Kurilavičius T. Lyginamojo menkavertiškumo jausmo svarba pedagogų pasitenkinimo darbu, stresogeninių įvykių intensyvumui bei klasės valdymo stiliui [magistro darbas]. Vytauto Didžiojo universitetas; 2008.
94. Boumans NPG, De Jong AHJ, Janssen SM. Age-differences in work motivation and job satisfaction. the influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2011;73(4):331–50.
95. Chen Y, Peng Y, Xu H, O'Brien WH. Age Differences in Stress and Coping: Problem-Focused Strategies Mediate the Relationship Between Age and Positive Affect. *The International Journal of Aging and Human Development*. 2018;73(4):331–350.
96. Ali RM, Wajidi FA. Factors Influencing Job Satisfaction in Public Healthcare Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*. 2013;13(8); 60-66.

PRIEDAI

Gerbiama (-as) Kolega,

Esu Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Visuomenės sveikatos fakulteto studentė Milda Vaišvilaitė (el. pašto adresas: milda.vaisvilaite@gmail.com; tel. nr. 8 677 11671). Atlieku tyrimą magistriniam baigiamajam darbui, kurio tema: „Privačios įstaigos radiologijos darbuotojų patiriamas stresas ir jo įveikos strategijų sąsajos su darbuotojų pasitenkinimu darbu“. Jūsų atsakymai į anketoje pateiktus klausimus, padės sėkmingai įgyvendinti šiam baigiamajam darbui iškeltus uždavinius. Anketa yra anoniminė, tad visi tyrimo metu surinkti duomenys išliks konfidencialūs, o gauti atsakymai bus naudojami vien tik studijų tikslams. Anketa parengta pagal verstą Ž. Grakausko, Z. Valicko „*Streso įveikos klausimyną*“ (sutrumpinta 24 kl.versija) bei viešai prieinamą „*Minesotos pasitenkinimo darbu klausimyną*“.

Jeigu kiltų klausimų, maloniai prašau susisiekti su manimi aukščiau nurodytais kontaktais.

Jūsų nuomonė labai svarbi. Dėkoju už atsakymus.

Tinkamą atsakymą pažymėkite ☐

1. Jūsų lytis:

☐ Moteris

☐ Vyras

3. Jūsų pareigos:

☐ Gydytojas radiologas

☐ Radiologijos technologas

2. Amžiaus grupė, kuriai priklausote:

☐ 20 – 30 metų

☐ 31-40 metų

☐ 41-50 metų

☐ 51-60 metų

☐ daugiau nei 61 metų

4. Nurodykite, bendrą darbo stažą savo profesijoje:

☐ iki 5 metų

☐ nuo 5 iki 30 metų

☐ 30 ir daugiau metų

5. Nurodykite, kokių krūvių dirbate šioje įstaigoje:

☐ mažiau nei 0,5 etato krūvių

☐ 0,5 etato krūvių

☐ 1 etato krūvių

☐ daugiau nei 1 etato krūvių

6. Ar dirbate valstybinėje sveikatos priežiūros įstaigoje?

☐ Taip

☐ Ne

7. Prašome pasirinkti atsakymą, kuris labiausiai atitinka Jūsų nuomonę į kiekvieną teiginį:

(Prašome pažymėti vieną langelį kiekvienoje eilutėje)

	Teiginys	Niekada	Retai	Vidutiniškai (nei retai, nei dažnai)	Dažnai	Visada
1.	Stengiuosi išsiaiškinti, ar probleminės situacijos nesukėlė mano pastangų stoka	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Manau, kad laikas išspręs visas problemas	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su man artimais žmonėmis	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Kritikuoju ir kaltinu kitus dėl atsiradusios problemos	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Stengiuosi įgyti naujų žinių, kurios galėtų būti naudingos iškilusiai problemai spręsti	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Stengiuosi užsiimti kitais dalykais, kad negalvočiau apie patirtus sunkumus	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Kreipiuosi į tuos, kurie gali mane suprasti	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Išlieju pyktį ant žmogaus, dėl kurio kaltės atsirado problema	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Stengiuosi atskleisti probleminę situaciją lėmusias savo klaidas	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Stengiuosi nukreipti dėmesį nuo problemos į visiškai neutralius arba malonius dalykus	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Problemos sprendimo būdų ieškau kalbėdamasis su kitais žmonėmis, anksčiau patyrusiais panašių problemų	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Kaltinu likimą dėl savo nesėkmių	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Apgalvoju galimus veiksmų padarinius	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Juokaudamas apie tai, kas įvyko, bandau pakelti sau nuotaiką	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Ieškau žmogaus, kuris padėtų įveikti iškilusius sunkumus	☐	☐	☐	☐	☐
16.	Stengiuosi save įtikinti, kad ne aš esu atsakingas už iškilusią problemą	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Apgalvoju visus variantus, kaip galėčiau elgtis sprendžiamas problemą	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Stengiuosi pailsėti ir negalvoti apie tai, kas įvyko	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Priimu kitų žmonių, patyrusių panašią problemą, užuojautą ir supratimą	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Jaučiu stiprią emocinę įtampą, kurią išreiškiu žodžiais užsipuldamas aplinkinius	☐	☐	☐	☐	☐

	Teiginys	Niekada	Retai	Vidutiniškai (nei retai, nei dažnai)	Dažnai	Visada
21.	Išsikieliu pagrindinius ir tarpinius tikslus bei numatau jų siekimo būdus	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Įsivaizduoju, kad mano padėtis geresnė nei yra iš tikrųjų	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Siekiu man artimų žmonių emocinės paramos	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Kritikuoju ir kaltinu save dėl atsiradusios problemos	☐	☐	☐	☐	☐

8. Prašome parinkti atsakymą, kuris geriausiai išreiškia, teisingas ar klaidingas Jums yra kiekvienas iš šių tvirtinimų?

(Prašome pažymėti vieną langelį kiekvienoje eilutėje)

	Teiginys	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	išiškai sutinku
1.	Jaučiu, jog už savo darbą gaunu deramą atlyginimą.	1	2	3	4	5	6
2.	Mano darbe iš tiesų yra per mažai paaugstinimo galimybių.	1	2	3	4	5	6
3.	Mano tiesioginis vadovas pakankamai kompetentingai atlieka savo darbą.	1	2	3	4	5	6
4.	Nesu patenkintas (-a) privilegijomis (tuo, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gaunu už savo darbą.	1	2	3	4	5	6
5.	Kai gerai atlieku darbą, gaunu tinkamą įvertinimą (pripažinimą).	1	2	3	4	5	6
6.	Daugybė taisyklių ir procedūrų apsunkina darbo atlikimą.	1	2	3	4	5	6
7.	Man patinka žmonės, su kuriais dirbu.	1	2	3	4	5	6
8.	Kartais jaučiu, jog mano darbas bereikšmis.	1	2	3	4	5	6
9.	Komunikavimas (su darbu susijusios informacijos perteikimas) šioje organizacijoje yra veiksmingas (efektyvus).	1	2	3	4	5	6
10.	Atlyginimai didėja pernelyg retai ir per mažai.	1	2	3	4	5	6

	Teiginys	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	Iš dalies sutinku
11.	Tie, kurie gerai atlieka savo darbą, turi nemažą galimybę būti paaugštinti.	1	2	3	4	5	6
12.	Mano tiesioginis vadovas nėra teisingas mano atžvilgiu.	1	2	3	4	5	6
13.	Privilegijos (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), kurias gauname, yra tokios pat geros, kaip ir kitose organizacijose.	1	2	3	4	5	6
14.	Nejaučiu, jog mano atliekamas darbas būtų vertinamas (pripažįstamas).	1	2	3	4	5	6
15.	Biurokratizmas retai trukdo mano pastangoms gerai atlikti darbą.	1	2	3	4	5	6
16.	Manau, jog dėl bendradarbių kompetencijos stokos, man tenka dirbti sunkiau.	1	2	3	4	5	6
17.	Man patinka tai, kuo užsiimu savo darbe.	1	2	3	4	5	6
18.	Man neaiškūs šios organizacijos tikslai	1	2	3	4	5	6
19.	Jaučiuosi neįvertintas (-a) savo organizacijos (darbdavių), kai pagalvoju apie savo atlyginimą.	1	2	3	4	5	6
20.	Žmonės čia pasiekia tiek pat, kaip ir kitose organizacijose.	1	2	3	4	5	6
21.	Mano tiesioginis vadovas per mažai domisi savo pavaldinių jausmais.	1	2	3	4	5	6
22.	Privilegijos, kurias gauname (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), yra teisingos.	1	2	3	4	5	6
23.	Čia dirbantieji gauna mažokai apdovanojimų (paskatinimų).	1	2	3	4	5	6
24.	Aš turiu atlikti per daug darbų.	1	2	3	4	5	6
25.	Man patinka mano bendradarbiai.	1	2	3	4	5	6
26.	Dažnai jaučiu, kad nežinau kas vyksta organizacijos viduje.	1	2	3	4	5	6

	Teiginys	Visiškai nesutinku	Vidutiniškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Iš dalies sutinku	Vidutiniškai sutinku	išiškai sutinku
27.	Didžiuojuosi savo darbu.	1	2	3	4	5	6
28.	Esu patenkintas (-a) savo algos pakėlimo galimybėmis.	1	2	3	4	5	6
29.	Kai kurių privilegijų (tai, ką suteikia darbovietė šalia gaunamo atlyginimo), mes negauname, nors turėtume gauti.	1	2	3	4	5	6
30.	Man patinka mano tiesioginis vadovas.	1	2	3	4	5	6
31.	Mano darbe pernelyg daug kanceliarinio darbo (popierizmo).	1	2	3	4	5	6
32.	Jaučiu, jog mano pastangos nėra deramai atlyginamos.	1	2	3	4	5	6
33.	Esu patenkintas (-a) savo paaukštinimo galimybėmis.	1	2	3	4	5	6
34.	Mano darbe pernelyg daug konfliktų ir ginčų.	1	2	3	4	5	6
35.	Mano darbas man yra malonus.	1	2	3	4	5	6
36.	Darbo užduotys nėra pakankamai išaiškinamos.	1	2	3	4	5	6