

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS  
MEDICINOS AKADEMIJA  
FARMACIJOS FAKULTETAS  
VAISTŲ TECHNOLOGIJOS IR SOCIALINĖS FARMACIJOS KATEDRA

**JUSTINA VIRBALAITĖ**

**ORGANIZACIJOS KLIMATO IR PASITENKINIMO DARBU VAISTINĖJE  
ĮVERTINIMAS**

**Magistro baigiamasis darbas**

Vientisujų studijų programa „Farmacija“, valstybinis kodas 6011GX003

Studijų kryptis „Farmacija“

**Darbo vadovas**

Lek. Aurima Stankūnienė

KAUNAS, 2022

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS  
FARMACIJOS FAKULTETAS  
VAISTŲ TECHNOLOGIJOS IR SOCIALINĖS FARMACIJOS KATEDRA

TVIRTINU:

Farmacijos fakulteto dekanė Ramunė Morkūnienė, parašas

Data (metai, mėnuo, diena)

**ORGANIZACIJOS KLIMATO IR PASITENKINIMO DARBU VAISTINĖJE  
ĮVERTINIMAS**

**Magistro baigiamasis darbas**

Darbo vadovas

Aurima Stankūnienė, parašas

Data (metai, mėnuo, diena)

Recenzentas

Vardas, pavardė, parašas

Data (metai, mėnuo, diena)

Darbą atliko

Magistrantė

Justina Virbalaitė, parašas

Data (metai, mėnuo, diena)

KAUNAS, 2022

## TURINYS

<b>TURINYS</b> .....	3
<b>SANTRAUKA</b> .....	5
<b>SUMMARY</b> .....	7
<b>PADĖKA</b> .....	9
<b>SANTRUMPOS</b> .....	10
<b>SĄVOKOS</b> .....	11
<b>ĮVADAS</b> .....	12
<b>DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI</b> .....	13
<b>1 LITERATŪROS APŽVALGA</b> .....	14
1.1 Organizacijos klimatas- terminologija.....	14
1.2 Organizacijos klimato tyrimų metodologija.....	16
1.3 Pasitenkinimas darbu- terminologija.....	17
1.4 Pasitenkinimo darbu tyrimų metodologija.....	19
1.5 Organizacijos klimatas sveikatos priežiūros ir farmacijos įstaigose.....	19
1.6 Pasitenkinimas darbu sveikatos priežiūros ir farmacijos įstaigose.....	21
1.7 Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu sąsajos.....	22
<b>2 METODIKA</b> .....	24
2.1 Tiriamųjų atranka.....	24
2.2 Tyrimo metodas ir instrumentas.....	24
2.3 Tyrimo etika.....	25
2.4 Statistinė analizė.....	26
<b>3 REZULTATAI</b> .....	27
3.1 Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos.....	27
3.2 Tiriamosios organizacijos klimato analizė.....	28

3.3 Farmacijos specialistų pasitenkinimo darbu įvertinimas.....	30
3.4 Efektyviausių organizacijos mikroklimatą ir pasitenkinimą darbu gerinančių veiksnių analizė.....	34
3.5 Neefektyvių veiksnių lemiančių pasitenkinimą darbu tyrimas.....	37
<b>4 REZULTATŲ APTARIMAS.....</b>	<b>40</b>
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>43</b>
<b>PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS.....</b>	<b>44</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>45</b>
<b>PRIEDAI.....</b>	<b>49</b>

## SANTRAUKA

J.Virbalaitės magistro baigiamasis darbas „Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje įvertinimas“. Mokslinė vadovė lektorė Aurima Stankūnienė. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Farmacijos fakultetas, Vaistų technologijos ir Socialinės farmacijos katedra. Kaunas, 2022.

**Tyrimo tikslas:** ištirti farmacijos specialistų nuomonę apie organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje sąsajas.

**Tyrimo uždaviniai:** 1.Nustatyti farmacijos specialistų nuomonę apie jų organizacijoje vyraujančią mikroklimatą. 2.Ištirti farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu ir jam įtakos turinčius veiksnius. 3. Atskleisti farmacijos specialistų nuomonę apie efektyviausius būdus, kurie gerintų organizacijos mikroklimatą ir jų pasitenkinimą darbu. 4. Išsiaiškinti kokie organizacijos taikomi metodai yra neveiksmingi gerinant farmacijos specialistu pasitenkinimą darbu.

**Tyrimo metodika:** Tyrimo dalyviai 220 X organizacijos darbuotojai. Tyrimo instrumentas- anoniminė anketa. Gauti duomenys išanalizuoti SPSS 20.0 programine versija.

**Rezultatai:** Didžioji dalis darbuotojų gerai išmano savo organizacijos politiką, vertybes bei tikslus (80 proc. <). Įmonės atmosfera įvertinta kaip labai gera (60 proc.). Kuo žemesnes pareigas atlieka darbuotojas, tuo labiau nepatenkintas savo atlygiu jis yra. Dideliuose miestuose (Kaunas, Vilnius ir t.t.) dirbantys darbuotojai mano, kad jų darbovietėje nauji darbuotojai puikiai priimami ir jiems padedama integruotis (70 proc. <). Pastebėta, kad jauniausiojo amžiaus farmacijos specialistai yra mažiausiai patenkinti savo darbu. Visų pareigybių darbuotojai mano, kad organizacijos klimatas turi įtakos jų pasitenkinimui darbu. Respondentams svarbi klientų nuomonė, apie jų vaistinę ( 80 proc.). Svarbiausia priežastis kodėl X organizacijos darbuotojai keistų savo darbo vietą yra, jų nuomone, per mažas atlyginimas (95,7 proc.). Visų lyčių darbuotojai labiausiai vertina materialinį atgalinį ryšį. 92,6 proc. respondentų mato, kad organizacija naudoja tam tikras paskatinimo priemones. Tik vaistininko pareigas užimantys darbuotojai paaukštinimą mato, kaip paskatinimo priemonę, o lankstų darbo grafiką rinkosi ir kitas pareigybes atliekantys respondentai. Specialistai iki 29 metų jaučia pagarbos trūkumą iš pacientų, taip pat mano, kad turi atlikti per daug, jų kompetencijos neatitinkančių, darbų. Atlygio padidėjimas pagerintų dideliame mieste dirbančių specialistų pasitenkinimą darbu. Daugiau nei 50,0 proc. miesto rajone dirbančių darbuotojų yra

patenkinti motyvaciją skatinančių veiksnių efektyvumu. Didelė dalis respondentų keistų tokius veiksnius kaip : premijų dydis, papildomo uždarbio galimybės ir kitą.

**Išvados:** 1.Farmacijos specialistų nuomone organizacijos vidinis klimatas yra geras. Nauji darbuotojai yra draugiškai priimami į kolektyvą ir jiems padedama lengviau integruotis į organizacijos veiklą. Aukštesnes pareigas užimantys specialistai yra labiau patenkinti savo atlyginimu, nei žemesnes pareigas užimantys specialistai ( $p<0,05$ ). 2. Darbuotojų nuomonės analizė parodė, kad aukštesnes pareigas užimantys ir vyresnio amžiaus esantys specialistai yra labiau patenkinti savo darbu. Didžioji dauguma respondentų sieja organizacijos klimata su jų pasitenkinimu darbu. Svarbiausia priežastis kelianti nepasitenkinimą darbu X organizacijos darbuotojams yra jų nuomone per mažas atlyginimas ( $p<0,05$ ). 3. Efektyviausi organizacijos mikroklimatą ir pasitenkinimą darbu gerinantys veiksniai respondentų nuomone: lankstus darbo grafikas, pagarba iš pacientų ir vadovų, tinkamas jų darbo įvertinimas ir didesnis atlyginimas. Paaukštinimas, kaip priemonė, galinti pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, yra reikšminga tik vaistininko pareigybę užimantiems darbuotojams ( $p<0,05$ ). 4.Išsiaiškinta, kad neefektyviausios X organizacijos naudojamos priemonės didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu yra premijų dydis, papildomo uždarbio galimybės. Darbuotojai taip pat sakėsi jog jų pasitenkinimas darbu padidėtų, jei darbo diena būtų trumpesnė, pasikeistų vaistinių darbo laikas, kitus farmacijos specialistus liūdino faktas, kad jų asmeninių automobilių eksploatacijos išlaidos nėra padengiamos organizacijos ( $p<0,05$ ).

## SUMMARY

J. Virbalaitės master's thesis "Assessment of organisational climate and job satisfaction in a pharmacy". Scientific supervisor lec. Aurima Stankūnienė. Lithuanian University of Health Sciences, Faculty of Pharmacy, Department of Drug Technology and Social Pharmacy. Kaunas, 2022

**Aim of the study:** to investigate the relationship between organisational climate and job satisfaction in pharmacies as perceived by pharmacy professionals.

**Tasks of the study:** 1. To determine the opinion of pharmacy professionals about the microclimate of their organisation. 2. To investigate the job satisfaction of pharmacists and the factors affecting it. 3. To find out the views of pharmacists on the most effective ways to improve the microclimate of their organisation and their job satisfaction. 4. To find out which methods used by the organisation are ineffective in improving the job satisfaction of pharmacy professionals.

**Research methodology:** 220 employees of organisation X. The research instrument is an anonymous questionnaire. The data obtained were analysed using SPSS 20.0 software.

**Results:** The majority of employees have a good understanding of their organisation's policies, values and objectives (80% <). The company atmosphere is rated as very good (60%). The lower the position, the more dissatisfied the employee is with his/her remuneration. Employees working in large cities (Kaunas, Vilnius, etc.) feel that new employees are well received and helped to integrate at their workplace (70% <). The youngest age group of pharmacists was found to be the least satisfied with their job. Employees in all job roles feel that the climate of the organisation affects their job satisfaction. The opinion of customers about their pharmacy is important to respondents (80%). The most important reason why employees in Organisation X would change their job is that they think their salary is too low (95.7%). Employees of all genders value material feedback the most. 92.6% of respondents see that the organisation uses certain incentives. Only employees in the pharmacist position see promotion as an incentive, while respondents in other positions also chose flexible working arrangements. Professionals under 29 feel a lack of respect from patients, and feel they have too much to do that is not within their competence. An increase in salary would improve job satisfaction for professionals working in a large city. More than 50.0% of staff working in the urban area are satisfied with the effectiveness of motivational factors. A high proportion of respondents would change factors such as: bonuses, opportunities for additional earnings and others.

**Conclusions:** 1. Pharmacists consider the internal climate of the organisation to be good. New employees are welcomed into the team and helped to integrate into the organisation. Higher level

professionals are more satisfied with their salary than lower level professionals ( $p < 0.05$ ). 2. The analysis of the employees' opinions shows that professionals in higher positions and older professionals are more satisfied with their job. The vast majority of respondents associate the organisational climate with their job satisfaction. The most important reason for job dissatisfaction for employees in Organisation X is that they consider their salary too low ( $p < 0.05$ ). 3. The most effective factors for improving the organisation's climate and job satisfaction according to the respondents are: flexible working hours, respect from patients and managers, proper recognition of their work and higher salaries. Promotion as a tool to improve job satisfaction is significant only for employees in the pharmacist position ( $p < 0.05$ ). 4. The most ineffective measures used by organisation X to improve employee job satisfaction were bonuses and extra pay opportunities. Employees also said that their job satisfaction would increase if the working day was shorter, if pharmacies' opening hours were changed, while other pharmacists were saddened by the fact that the cost of running their private cars is not covered by the organisation ( $p < 0.05$ ).



## **PADĖKA**

Dėkoju lek. Aurimai Stankūnienei iš Vaistų technologijų ir socialinės farmacijos katedros, Lietuvos sveikatos mokslų universiteto už idėjas ir profesionalius patarimus bei pagalbą rašant šį magistro darbą.

## **SANTRUMPOS**

PI- pasitenkinimo indeksas.

VSDFV- valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba.

SN- statistiškai nereikšminga.

## SĄVOKOS

**Organizacijos klimatas**- visuma emocinių sąlygų, įtakančių efektyvią organizacijos veiklą, produktyvumą, asmenybių raidą, darbuotojų gyvenimo kokybę ir kt.

**Mikroklimatas**- kolektyvo (komandos, grupės) aplinka, nuotaika.

**Pasitenkinimas darbu** - tai kaip žmonės jaučiasi savo darbo vietoje ir ar yra patenkinti tam tikrais su darbu susijusiais aspektais.

**Farmacijos specialistas** - vaistininkas, vaistininko padėjėjas (farmakotechnikas) arba Vyriausybės įgaliotos institucijos nustatyta tvarka jiems prilygintas asmuo.

**Organizacija**- žmonių kolektyvas, suburtas ar susibūręs kokiam nors darbui ar veiklai, paprastai turintis vadovybę ir savo turtą.

**Vaistinė**- specializuota parduotuvė, veikianti sveikatos apsaugos sistemoje, kurios pagrindinė funkcija yra suteikti farmacinę paslaugą bei išduoti vaistus (receptinius ir nereceptinius) ir kitas medicinines paskirties prekes.

## IVADAS

Vaistinė arba vaistinių tinklas yra kaip atskira ekosistema, turinti savo kultūrą, klimatą ir „gyventojus“. Tam, kad ši ekosistema- organizacija, funkcionuotų našiai ir tikslingai, reikia suprasti ir gerinti organizacijos klimatą. Taip pat, vaistinė yra ne tik sveikatos priežiūros įstaiga, bet ir verslas, taigi vadovai yra skatinami vis tobulėti ir gerinti savo organizaciją norint tapti geriausiais. Organizacijos klimato išmanymas yra vienas iš šio tikslo siekimo įrankių. Problema ta, kad vaistininkai dažnai migruoja ir viena iš priežasčių yra nepasitenkinimas darbu, būtent tai pasunkina įmonės sklandžią veiklą ir sukelia sunkumų lojaliems, ilgą laiką dirbantiems vaistinės darbuotojams [23]. Nuosekliai keičiant ir formuojant organizacijos klimatą ir taip didinant farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu galima sumažinti darbuotojų kaitą ir išsaugoti bei didinti įmonės našumą. Vaistinės darbuotojai niekada nebus patenkinti savo darbo vieta, jei organizacijos klimatas bus neigiamas. Toks klimatas ves prie motyvacijos nebuvimo, vengimo būti darbe ar ne lojalumo.

Didėjant naujų vaistų kiekiams, plečiasi ir vaistinių tinklai bei privačios vaistinės, taip pat didėja ir naujų farmacijos specialistų poreikis. Dažnai vaistininkai darbo vietą renkasi remdamiesi draugų ir pažįstamų atsiliepimais, atsižvelgdami į siūlomą algą bei daugeliui yra aktuali ir vaistinės lokacija [26]. Analizuojant Lietuvoje esančias vaistines ar jų tinklus galima susipažinti su juose vyraujančiais klimatais, galbūt net pastebėti tam tikras tendencijas vyraujančias Lietuvos farmacijos įstaigose. Universitete farmacininkai įgyja dideli kiekį žinių, tačiau vaistinėse jų potencialas nėra pilnai išnaudojamas. Norint integruoti vaistinėse daugiau sveikatos priežiūros paslaugų ir tikintis, kad jas atliks vaistininkai, organizacijos klimatas turi būti tam pasiruošęs, nes per ilgą laiką gali susiformuoti priešiškus [17].

Lietuvoje organizacijos klimato tyrimų stokojama, o ypač farmacinės veiklos vietose. Šis tyrimas akcentuojasi į konkretų vaistinių tinklą vertinant jo klimatą ir įtaką darbuotojų pasitenkinimui darbu. Kadangi darbas Lietuvos vaistinėse turi specifinių savybių, lyginant su kitomis organizacijomis, svarbu išsiaiškinti darbovietės emocinį būvį, ar naudojami organizacijos klimato gerinimo būdai yra veiksmingi bei darbuotojų pasitenkinimą darbu ir poreikį keisti organizacijos klimatą.

## DARBO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

**Tyrimo tikslas** ištirti farmacijos specialistų nuomonę apie organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje sąsajas.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Nustatyti farmacijos specialistų nuomonę apie jų organizacijoje vyraujančią mikroklimatą.
2. Ištirti farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu ir jam įtakos turinčius veiksnius.
3. Atskleisti farmacijos specialistų nuomonę apie efektyviausius būdus, kurie gerintų organizacijos mikroklimatą ir jų pasitenkinimą darbu.
4. Išsiaiškinti kokie organizacijos taikomi metodai yra neveiksmingi gerinant farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu.

# 1 LITERATŪROS APŽVALGA

## 1.1 Organizacijos klimatas- terminologija

Specifinėje žmonių grupėje, suinteresuotoje tuo pačiu tikslu - automatiškai susikuria organizacija. Darbo vieta, tai organizacija, kurioje vyrauja tam tikros taisyklės, normos, vertybės bei savita elgsena. Tačiau yra skirtumas tarp „organizacinės kultūros“ ir „organizacijos kultūros“. Kaip teigia L.Šimanskienė (2008 m.), organizacijos kultūra formuojasi savaime, specialiai nediegiant vertybių, požiūrio, tradicijų ar tam tikros politikos. Dažnai „organizacinę kultūrą“ bandoma įdiegti vadovų noru, o „organizacijos kultūra“ formuojasi pati, atsirandant įmonės ar kitokios darbo vietos istorijai, tradicijoms, komunikacijos ypatybėms ir t.t. [1].

Organizacijų kultūra, kaip sąvoka ir reikšminga vadybos dalis, buvo pradėta analizuoti XX a., o specifiskai Lietuvoje - XX a. 9 dešimtmetyje [3]. Vėliau, nagrinėjant „organizacijos kultūrą“, atsirado sąvoka organizacijos klimatas. Ši sąvoka apibrėžia darbuotojų „jausmą“, kuris susijęs su savijauta organizacijoje arba emocija atspindinčia darbo vietą [4]. Kiek kitaip organizacijos klimata pristato Allen (2003), kuris teigia, kad organizacijos klimatas yra padarinys kolegų tarpasmeninio bendravimo [8]. Pagrindinis skirtumas tarp organizacijos kultūros ir klimato yra organizacijos struktūra, kuri organizacijos kultūroje yra gana svarbi, tačiau klimato atžvilgiu nelabai [11]. Klimatas organizacijoje apsprendžiamas kaip bendra darbuotojų savijauta, tačiau nustatomas atliekant individualius tyrimus [5]. Organizacijos klimata galima įvardinti kaip organizacijos kultūros struktūrinę dalį. Labai svarbi organizacijos klimato dalis yra žmonės, kurie į organizacija atsineša savo psichologinį savitumą, produktyvumo suvokimą, vertybes. Tyrimai rodo, kad darbuotojams labai svarbus yra darbinės aplinkos klimatas, jie turi jaustis saugiai bei atliktos užduotys turėtų būti įprasmintos [39]. Pavyzdžiui, jei darbdavys seks ir remsis tam tikrais organizacijos kultūros parametrais (darbuotojo įgalinimas, stabilumas, apdovanojimų sistema ir t.t.), tai gali stipriai įtakoti organizacijos klimata [31].

Kaip teigia Litwin ir Stringer, objektyvias ir suvokiamas organizacijos klimato savybes galima išmatuoti, nesvarbu, ar darbuotojas tiesiogiai, ar ne tiesiogiai jas suvokia. Aiškinantis darbovietės klimato priežastis yra svarbios pradinės įmonės vertybės, pateiktos tik susiformavus organizacijai ir diegtos tuometiniams darbuotojams, nes darbuotojų požiūris ir elgsena gali būti netiesiogiai pertransliuojama vienas kitam [33].

Forum Korporacija, remdamasi bent 10 skirtingų tyrimų rezultatais, padarė išvadą, kad organizacijos klimatą galima suskirstyti į 6 skyrius: trys iš jų susiję su veiklos rezultatais, o kiti trys su plėtra. Plėtros aspektai yra pripažinimas, komandinis darbas ir atsakomybė, o veiklos: aiškumas, įsipareigojimas ir standartai:

- Aiškumas - tai kaip gerai darbuotojas supranta savo pareigas, įmonės politika bei tikslus.
- Įsipareigojimas - apibūdina darbuotojo norą pasiekti įmonės tikslus, planus. Kaip realiai žmogus mato įmonės viziją.
- Standartai - nurodo, kiek vadovybė pabrėžia aukštų standartų laikymąsi ir darbuotojų suvokimas, kiek jie jaučia spaudimą nuolat gerinti savo veiklą.
- Atsakomybė - tai savarankiškumo pojūtis, kiek darbdavys skatina darbuotoją imtis atsakomybės ir ar pastarasis jaučiasi atsakingas už savo darbą.
- Komandinis darbas - tai priklausomybės organizacijai suvokimas, pasitikėjimas kolegomis, kada jaučiamas asmeninis lojalumas.
- Pripažinimas - tai pagrindinė grįžtamojo ryšio forma, kuomet darbuotojai yra pastebimi ir apdovanojami už gerai atliktą darbą [12].

Klimatas apibūdina santykinai kokybišką organizaciją jos narių atžvilgiu. Tarkime, jei klimatas yra teigiamas ir palankus darbuotojams, tai atsispindi jų elgesyje ir padeda efektyviai funkcionuoti bendrystėje. Dažniausia prasto vidinio klimato priežastis yra pasipriešinimas pokyčiams, kuris sukelia įtampą darbuotojams, ir pastarieji, norėdami išvengti papildomo streso, nepriima valdžios siūlomų pokyčių taip sukeldami negatyvią aplinką. Tačiau dabartiniame, sparčiai tobulėjančiame pasaulyje pokyčiai vyksta greitai ir masyviai, kas būtų priimtina individualiems asmenims, bet ne didelei organizacijai. Organizacijų vadovai, norėdami padėti savo darbuotojams kuo greičiau susigyventi su naujais pokyčiais, turėtų būti perpratę savo valdomos organizacijos klimatą. Naudojant konkuruojančių vertybių sistemą galima išskirti 4 organizacijos klimato rūšis: vidinio proceso, racionalaus siekiamo tikslo, tobulėjimo ir grupinio klimato. Organizacijos klimatas turi didelės įtakos ne tik motyvacijai, produktyvumui, bet ir pasitenkinimui darbu [19]. Kūrybingumą darbe gali lemti organizacijos klimatas. Jog asmenybės kūrybingumas atsiskleisų, organizacijos klimato fonui įtakos turi tokie veiksniai kaip: kolegų parama, darbo krūvis, organizacijos ištekliai skirti darbui atlikti, laisvė, iššūkiai, vadovybės skatinimas bei kliūtys, atsirandančios dėl organizacijos [44].

Analizė leidžia daryti išvada, kad organizacijos klimatas yra kolektyvinis jausmas, vyraujantis tarp darbuotojų. Organizacijos klimata galima išskirstyti į aspektus arba rūšis, tai priklauso nuo tyrimo modelio. Bendro organizacijos klimato suvokimas bei tobulinimas tuo pačiu gerina organizacijos rezultatus ir produktyvumą. Trumpiau tariant, vadovai norėdami moduluoti savo organizaciją turėtų suprasti, koks vyrauja vidinis klimatas, tokiu būdu sulauktų mažiau pasipriešinimo iš darbuotojų ir tobulėjimo procesai galėtų vykti sklandžiau.

## **1.2 Organizacijos klimato tyrimų metodologija**

Organizacijos klimata galima tirti tiek kokybiniu, tiek kiekybiniu būdu. Tačiau kokybinių tyrimų problema yra ta, kad jie užima daug laiko ir gali būti tik labai specifiskai orientuoti į tam tikras problemas, visos kitos gautos išvados gali būti tik hipotetinės. Kiekybinis tyrimas pasižymi platesniu klausimynu su trumpais, konkrečiais atsakymais iš kurių išvystomi ir pritaikomi matematiniai modeliai, hipotezės ar net teorijos.

Klausimyną galima sudaryti pagal Likert'o skalę išrikiuojant atsakymo pasirinkimą penkiomis pozicijomis, nuo visiškai nesutinku, iki visiškai sutinku. Taip pat, tiriant organizacinį klimata yra svarbūs ir demografiniai duomenys (amžius, lytis ir t.t.), kurie paliekami įrašyti arba duodami konkretūs pasirinkimai [33].

Pats populiariausias organizacinio klimato tyrimo klausimynas buvo sudarytas Litwin ir Stringer 1968 metais ir jį sudaro 10 klimato aspektų: struktūros tipas, atsakomybės lygis, atlygis, konfliktai, šiluma, rizikos laipsnis, palaikymas, normatyvai, identiškumas ir tolygumas. Šiam organizacinio klimato tyrimų instrumentui sukurti buvo įdėta daug ir ilgo darbo. Mokslininkai nuo 1961 metų parašė net dvi knygas apie organizacinį klimata ir jo tyrimus [36].

1991 metais Koys ir DeCotiis sukūrė iš 40 elementų susidedantį klausimyną. Klausimynas siekia išsiaiškinti 8 aspektus svarbius organizacijos klimatui, tai susivienijimą ar bendrystę, savarankiškumą, pasitikėjimą (tiek organizacija, tiek kolegomis), palaikymo buvimą arba nebuvimą, spaudimą, sąžiningumą, naujovių palaikymą ir pripažinimą. Tyrėjai labai daug dėmesio skyrė psichologiniam klimatui, kas yra viena didžiausių organizacinio klimato sudedamųjų dalių [6].



Apibendrinant, reikia suvokti, kokius klausimus siekiama išsiaiškinti tiriant organizacijos klimatą ir susiskirstyti juos į pagrindinius analizuojamus aspektus. Dažniausiai organizacijos klimatą tiriantys klausimynai susideda iš daug klausimų su trumpais atsakymais arba atsakymo variantų sudarytų pagal Likert'o skalę. Tiksliesni tyrimai būna kiekybiniai, nes jie apima platesnį organizacijos klimato vaizdą.

### **1.3 Pasitenkinimas darbu- terminologija**

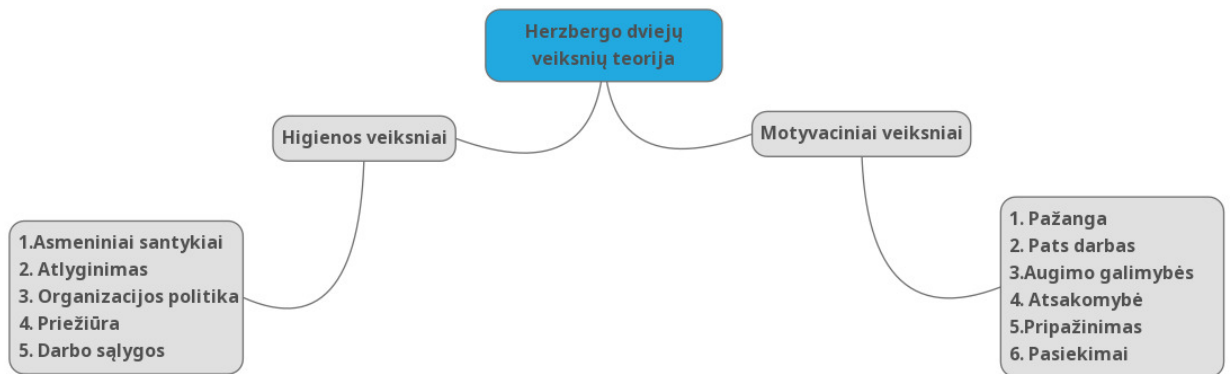
Pasitenkinimas darbu - tai kaip žmonės jaučiasi savo darbo vietoje ir ar yra patenkinti tam tikrais su darbu susijusiais aspektais. Tai emocija, nuo kurios priklauso ne tik žmogaus atsidavimas darbui ar lojalumas, bet ir paties darbuotojo psichologinė būklė. Organizacijoje pasitenkinimas darbu svarbu tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams, nes tai svarbu darbo našumui, pelningumui bei klientu ar pacientų norui sugrįžti. Jei vaistininkas yra laimingas savo darbe ir jį mėgsta, tai automatiškai jo suteikiama farmacinė paslauga patenkins didesnę procentą pacientų, kurie rodydami grįžtamąjį ryšį, toje vaistinėje lankysis dažniau [19].

Darbe asmuo yra patenkintas, kai jam sekasi, jo tikslai materializuojasi, neatsiranda nesklandumų, panašiai kaip gyvenime, dažniausiai žmonės laimingi, kai viskas einasi pagal planą. Darbuotojo išskelti tikslai darbo vietai bei darbdavio įtaka juos išpildant ir darbo aplinka nulemia darbuotojo laimę. Tarkime, vaistinėje farmacininko pasitenkinimas darbu sukelia grandininę reakciją apsprendžiant visos organizacijos efektyvumą: patenkintas darbuotojas – patenkintas pacientas - efektyvi organizacijos (vaistinės) veikla. Kiekviena organizacija tikisi iš darbuotojo lojalumo ir vienas iš būdų turėti lojalų darbuotoją yra siekti, kad jis darbo vietoje būtų kiek įmanoma laimingesnis ir patenkintas. Maloney ir Mcfillenas (1986) sako, kad kuo dažniau žmogus nebūna darbe ar nedalyvauja svarbiuose sprendimuose, tuo labiau tikėtina, kad jam nepatinka nei jo darbas, nei darbo sąlygos [42].

Jei žmogaus profesija yra rizikinga, nenuspėjama arba reikalaujanti daug asmens vidinių išteklių (emocijų, papildomo laiko, asmeninių santykių), ji dažnai gali aplankyti nepastovumo ir sumažėjusio pasitenkinimo darbu jausmai. Tyrimai rodo, kad pasitenkinimas darbu stipriai koreliuoja su darbo atlikimu, taigi, gerinant darbo sąlygas, skiriant daugiau dėmesio organizacijos žmogiškiesiems ištekliams bei stebint, kad atlyginimas atitiktų darbuotojo poreikius, galima sukurti pozityvią darbo aplinką [9].

Mokslininkai pastebėjo, kad pasitenkinimą darbu nulemia vidiniai ir išoriniai veiksniai. Vidiniai - demografiniai (lytis, amžius, išsilavinimas ir t.t.), kitaip tariant, asmeniniai faktoriai yra susiję su žmogaus individualiomis, asmeninėmis savybėmis. Išoriniai ( organizaciniai arba nuo darbo priklausantys) veiksniai labiau priklauso nuo darbo vadovo ir darbinės aplinkos (kolegų, pacientų ar klientų). Mohammed Abdullah Al Maqbali (2015 m.) atliko tyrimą apžvelgiantį kitus su pasitenkinimu darbu susijusius tyrimus ir pastebėjo, kad moterys dirbančios sveikatos priežiūroje yra dažniau patenkintos savo darbu, taip pat įtakos turi ilgametė darbo patirtis ( žmonės, dirbantys ilgiau nei penkerius metus, linkę labiau mėgti savo darbą) [4].

1959 metais amerikiečių psichologas Herzbergas su kolegomis sukūrė motyvacijos - higienos teoriją, dar kitaip vadinamą Herzbergo dviejų faktorių teorija. Teorija teigia, kad pasitenkinimą ar nepasitenkinimą darbu nulemia du veiksniai: higienos ( išoriniai) ir motyvaciniai (vidiniai). Galima sakyti, kad motyvaciniai aspektai yra susiję su malonumo jausmu darbe, o higieniniai - su paties darbo atlikimu. Pagrindinis skirtumas tarp šių faktorių yra tai, jog motyvaciniai faktoriai sukelia pasitenkinimą darbu, o higieniniai faktoriai mažina nepasitenkinimą darbu. Herzbergas teigia, kad darbuotojas, kuris yra nepatenkintas savo darbu, kelia sau ir kitiems neadekvačius tikslus, yra konservatyvus ir skleidžiantis savo nepasitenkinimą ir į kitas gyvenimo sritis [5].



***1 pav. Herzbergo dviejų veiksnių teorija [Paveikslas sudarytas autorės, remiantis 5 šaltiniu]***

Taigi, pasitenkinimas darbu dažniausiai apibrėžiamas, kaip individualus darbuotojo jausmas, sudarytas iš vidinių ir išorinių aspektų. Asmens pasitenkinimą darbu galima tiesiogiai susieti su įmonės sėkme, nes tai veda prie grandininės reakcijos patenkinant klientą. Herzbergo teorija taip pat apibrėžia santykinai išorinius ir vidinius veiksmus, tik, jo manymu, išoriniai (higienos) veiksniai atsakingi už neigiamų emocijų mažinimą, kai tuo tarpu vidiniai (motyvaciniai) - už teigiamų emocijų didinimą.

## **1.4 Pasitenkinimo darbu tyrimų metodologija**

Norint ištirti, kaip patenkinti darbuotojai yra savo darbe, dažniausiai naudojami kiekybiniai tyrimai apklausiant darbuotojus. Klausimynai gali būti sudaromi pagal Likert'o skalę, pasirenkant vieną iš 5 atsakymų nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“ arba tiesiog vertinant dešimtbalėje sistemoje. Pasaulyje jau yra sukurta nemažai pasitenkinimą darbu analizuojančių tyrimų modelių. Vienas iš jų yra 1967 metais sukurtas Minesotos klausimyno modelis (Weiss, Dawis, England ir Lofquist) . Šis modelis gali būti dviejų tipų: ilgasis- 100 klausimų ir trumpoji versija, kurią sudaro 20 klausimų. Minesotos klausimyne gauti balai gali būti išreikšti kaip vienas bendras pasitenkinimo darbu skaitinis įvertinimas arba išskirstytas į subskales sudarytas iš išorinių ir vidinių aplinkos veiksnių nulemiančiu darbuotojo pasitenkinimą darbu [1].

2011 metais Pietų Floridos universiteto dėstytojas Paul Spector sukūrė Spector pasitenkinimo darbu klausimyno modelį iš 9 aspektų: vadovavimo, atlyginimo, bendradarbių, darbo pobūdžio, ryšių darbe, paaukštinimo galimybių, darbo sąlygų, darbo organizavimo ir kitų darbo privalumų [30].

Brayfield ir Rothe sukūrė „pasitenkinimo indeksą“ apskaičiuojamą remiantis 18 kriterijų. Patį indeksą būtų galima laikyti „bendro požiūrio emociu“ pasitenkinimo darbu mato vienetu. Autorių pagrindinis tikslas kuriant šį modelį buvo sukurti vadovybės ir darbuotojų bendradarbiavimą ir galimybę indeksą panaudoti skirtingose profesijose, todėl klausimynas yra abstraktus. Daugelis mokslininkų šį modelį laiko per ilgu, todėl daug kur galima sutikti PI klausimyną sutrumpintą iki penkių ar šešių kriterijų [7].

Trumpiau tariant, pasitenkinimą darbu kolektyve lengviausia tirti kiekybiniais tyrimais, o populiariausi tyrimo modeliai yra Minesotos klausimynas, Spector klausimynas ir PI. Šie modeliai ne visada naudojami kaip originalios, ilgosios versijos, dažnai jie trumpinami arba mažinamas įtaką rezultatams darantis kriterijų skaičius. Klausimyną galima sudaryti ir individualiai, tačiau klausimus vis tiek svarbu orientuoti į tam tikrus aspektus, kurie tyrėjo nuomone yra svarbus darbuotojo pasitenkinimui darbu.

## **1.5 Organizacijos klimatas sveikatos priežiūros ir farmacijos įstaigose**

Sveikatos priežiūros įstaigose, kaip ir kitose organizacijose, klimatas yra labai svarbus ne tik patiems darbuotojams, bet ir pacientams. Tyrimai rodo, kad ligoninėse ar slaugos namuose, kurių darbuotojai nusprendė, kad organizacijos klimatas yra palankus, mėgstamas, „šiltas“ , darbuotojai patiria

mažiau darbinių traumų. Taip pat, tokiose įstaigose darbas vyksta efektyviau, stabiliau ir jaučiamas didesnis kvalifikuotų darbuotojų kontingentas. Sveikatos priežiūros įstaigose, kurių darbuotojai yra patenkinti darbe vyraujančiu klimatu, buvo pastebėta žymiai mažiau „perdegimo“ reiškinių ir dvejonų dėl noro pasilikti darbe [22].

Mokslininkai Haley M. Woznyj, Eric D. Heggstad apklausė 28 skirtinguose slaugos namuose dirbančias slauges bei į tyrimą įtraukė kelerių metų vyriausybės bei žmonių įvertinimus apie kokybišką slaugą. Tyrimo tikslas buvo susieti organizacijos klimatą su jos pasiektais rezultatais. Tyrimo duomenimis pagrindinis aspektas, lemiantis našią, efektingą ir kokybišką organizacijos veiklą, yra darbuotojų emocinis įsipareigojimas. Taip pat pastebėta, kad emocinį prisirišimą prie darbo vietos slaugytojoms sukelia kuo panašesnis suvokimas apie įmonės tikslus, vertybes ir kolegų lūkesčių vienodumas [41].

Organizacijos klimatas gali būti vadinamas novatorišku, kai psichologiniai aspektai jame yra geri. Savo tyrimuose Weng ir kiti mokslininkai sakė, kad palaikanti ir tikinti organizacija turėtų skatinti savo darbuotojus „kūrybines idėjas paversti inovatyviais rezultatais“. Jie atliko tyrimus su 439 Taivano slaugytojomis iš 4 skirtingų ligoninių ir priėjo išvadą, kad organizacinis klimatas yra naujų idėjų, novatoriškumo, kūrybiškumo ir drąsos išreikšti savo nuomonę priešastis [40].

Vaistinė, kaip ir bet kuri kita darbovietė, yra organizacija, kurioje vyrauja specifinis klimatas, tiek dėl darbo specifikos, tiek dėl joje dirbančių žmonių. Lietuvoje didžiąją rinkos dalį užima tinklinės vaistinės, tačiau galima rasti ir individualių įmonių, turinčių tik vieną ar dvi mažmeninės prekybos vaistais vietas. Kiekvienoje vaistinėje yra panašių organizacijos klimato aspektų, susijusių su farmacininko tikslu suteikti farmacinę paslaugą pacientui, bei skirtingų aspektų, susijusių su kolegų bendradarbiavimu, įmonės principais ir organizacijos valdymo modeliu.

Pastaruoju metu, ypač Covid-19 pandemijos, farmacijos specialistai skatinami daugiau integruotis su pirmine sveikatos priežiūra. Tobulėjantis pasaulis skatina bendruomenės vaistinėse sutelkti daugiau dėmesio į vaistų vartojimo, lėtinių ligų valdymo paslaugas, kas taip pat reikalauja struktūrinių pasikeitimų pačiose vaistinėse ir vaistininkų požiūryje. Norint įvykdyti kardinalius pokyčius, organizacijos klimatas turi didelės įtakos jų priimtinumui bei spartai [10,14]. Anglijoje buvo apklausta 860 farmacijos srities darbuotojų, norint išsiaiškinti jų saugumo klimatą darbe ir didžioji dalis respondentų atsakė, kad naujovės, vis besikeičiantys reikalavimai ir papildomi darbai sukelia psichologinį stresą ir įtampa. Darbe jaučiantis psichologiškai prastai, niekada nebūsi patenkintas darbu ir pačia organizacija, sukeliančia šiuos neigiamus jausmus [16].

Vaistininko profesija yra viena patikimiausių visuomenės atžvilgiu, žmonės kliaunasi jų nuomone bei patarimais, nes ne visada lengvai ir greitai patenka pas gydytojus konsultacijai. Tačiau vaistininkų poreikis pasaulyje ir Lietuvoje auga greičiau, nei kvalifikuotų specialistų skaičius. Todėl organizacijos klimatas tampa labai svarbiu norint surasti naujų arba išsaugant esamus vaistininkus darbo vietoje. Australijoje atliktas tyrimas taip pat padarė išvadą, kad vadovai, norėdami sukurti produktyvų verslą, turėtų atsakingai kurti ne tik viso vaistinių tinklo šiltą ir palaikantį klimatą, bet ir pasirūpinti kiekvienos vaistinės klimatu individualiai [15].

Apibendrinant, svarbu paminėti, kad sveikatos priežiūros įstaigose, vaistinėse organizacijos klimatas daro didelę naudą darbo našumui. Įvedant naujas programas ar kitus pokyčius įmonėje, darbdaviai turėtų išmanyti, kokia yra darbuotojų vidinė, emocinė atmosfera, kad būtų sulauktą kuo mažiau atmetimo veiksmų iš darbuotojų. Tyrimai parodė, kad jei darbuotojai aiškiai ir vienodai suvokia organizacijos tikslus ir vertybes, tai klimatas taip pat yra labiau teigiamas, šiltesnis.

## **1.6 Pasitenkinimas darbu sveikatos priežiūros ir farmacijos įstaigose**

Lietuvoje pasitenkinimas darbu palyginus su užsienio tyrimais yra pradėtas analizuoti ne taip ir seniai. 2010 metais G. Urbonas atliko tyrimą, analizuojantį farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu. Tyrime dalyvavo 471 respondentas ir buvo pastebėta, kad labiau darbu vaistinėje yra patenkintos moterys, nei vyrai bei tie, kurių amžius buvo virš 54 metų. „*Jauniausio amžiaus specialistai būna nusivylę ir mažiausiai patenkinti darbu, nes realus pasaulis neatitinka jų lūkesčių.*“ [38]

Nepale buvo tirtas akių klinikos darbuotojų pasitenkinimas darbu. Ištyrus 75 darbuotojus, tarp kurių buvo įvairių pareigybių darbuotojų, beveik 63 proc. darbuotojų jautėsi patenkinti savo darbu, ypač tie, kurie turėjo daugiau atsakomybių bei didesnę pasirinkimo laisvę. Tie, kurie pasisakė, jog yra nepatenkinti savo darbu akių ligų klinikoje, kaip priežastis nurodė: rutiną darbe, per mažą laiko kiekį, kurį galima skirti pacientui, per mažus klinikos išteklius, darbų, kurie nėra susiję su jų pareigybe darymą, bei mažą įtraukimą į sprendimų priėmimą [13].

Pakistano mokslininkai Muhammad Hammad Butt, Shahzadi Misbah ir kt. (2021 m.) ištyrė 200 farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu ir rezultatuose nurodė, kad 70 proc. tyrime dalyvavusių respondentų teigia, kad darbas vaistinėje yra tiesiogiai paveikęs jų asmeninį ar šeimyninį gyvenimą. 71,5

proc. respondentų sutiko, kad jiems yra mokama mažiau, nei yra vertas jų atliekamas darbas. Mokslininkai pastebėjo, kad didelę įtaką farmacininkams, norintiems mėgti savo darbą, turi pagarbos jausmas, o ypač iš kitų sveikatos priežiūros specialistų. Taip pat, tyrimo rezultatai pabrėžia, kad farmacijos organizacijos norėdamos ilgiau išlaikyti farmacijos specialistus darbo vietose turėtų skirti daugiau finansų periodiškai aiškindamiesi darbuotojų psichologinę būseną ir pasitenkinimą [29].

Tyrimai, nagrinėjantys pasitenkinimą darbu tarp farmacijos specialistų, pastebėjo, kad daugelis vaistininkų savo darbu yra nepatenkinti dėl per didelio krūvio atliekant administracinį darbą, kas mažina jų galimybes kokybiškai atlikti konsultacijas ar kitą labiau liečiantį pacientų sveikatą darbą (tikrinti vaistų suderinamumą, analizuoti nepageidaujamas reakcijas ir t.t.). Ilgalaikėje perspektyvoje pastebėta, kad farmacininkai patiria perdegimo darbe sindromą, dėl per didelio emocijų kiekio sulaukiamo iš pacientų, tačiau su šia problema dažniau susiduria moterys, nei vyrai. Kitas nagrinėtas su pasitenkinimu darbu susijęs aspektas buvo – paaukštinimas ir šiuo atveju tyrimai atskleidė, kad vyrams galimybė kilti karjeros laiptais daug labiau imponuoja, nei moterims. Tačiau vaistininkės gavusios paaukštinimą išreiškė didesnę dėkingumą bei pasitenkinimą. Tyrimo rezultatai rodo, kad darbdaviams turi būti svarbu suvokti mechanizmą, darančių vaistininkus laimingesniais, prigimtį ir mastą, skirtingų lyčių ir amžiaus grupių farmacijos specialistai skirtingai reaguoja į su darbu susijusias patirtis, todėl ne visi vienodi vadovų veiksmai gali būti efektingi ir atnešti teigiamų rezultatų [11].

Aptartos studijos parodė, kad papildomi, su pareigybėmis tiesiogiai nesusiję, darbai, pagarbos trūkumas, mažos paaukštinimo galimybės, atskyrimas nuo įmonei svarbių sprendimų priėmimo bei mažas atlyginimas daro tiesioginę įtaką sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų pasitenkinimui darbu. Lietuvoje tyrimų nagrinėjančių farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu yra ganėtinai mažai, tačiau pasaulyje atliktos studijos rodo, kad moterys dažniau yra patenkintos vaistininko darbu bei jo specifika.

## **1.7 Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu sąsajos**

Nors daugelis mokslininkų analizuojančių organizacijų klimatą ir žmonių pasitenkinimą darbu bei jų sąsają, laiko šias dvi koncepcijas „persidengiančiomis“, pagrindinis jų skirtumas būtų pasitenkinimo darbu individualizmas aplinkos atžvilgiu. Organizacijos klimatą apsprendžiame kolektyviai, tačiau ne visada tame pačiame klimate skirtingi darbuotojai bus taip pat patenkinti savo darbu. Norint, kad pasitenkinimas darbu būtų teigiamas, pirmiausia turėtų būti darbuotojams suformuotas teigiamas požiūris į

organizacijos klimatą. Socialiniai- emociniai organizacinio klimato aspektai daro ženkliai didesnę įtaką pasitenkinimui darbu [28,35].

Indijos mokslininkai B. Aiswarya ir G. Ramasundaram atliko tyrimą tarp 598 dirbančių moterų, norėdami išsiaiškinti organizacijos klimato įtaką pasitenkinimui darbu. Tiriamosios atsakė į struktūruotos anketos klausimus ir pagal jų rezultatus buvo prieita išvados, kad organizacijos klimate labai atsispindi darbuotojų į darbo vietą atsinešamas darbo-šeimos konfliktas. Jei šeimoje moterys jautė palaikymą dėl savo darbo, automatiškai jos geriau jautėsi darbe. Atvirkštinė situacija taip pat buvo pastebėta, jei darbuotojos blogai jautėsi darbe, tą pačią savijautą jos atsinešdavo ir į šeimos santykius. Pastebėta, kad organizacijos klimatas turi įtakos darbuotojų šeimyniniams santykiams. Abu šie komponentai buvo tiesiogiai susiję vertinant pasitenkinimą darbu [3]. Panašų tyrimą atliko Carolyn Timms ir Paula Brough tirdamos mokytojus. Savo tyrimo metu moterys pastebėjo, kad pasitenkinimas karjera ir darbu yra didesnis tada, kai renkantis profesija iškelti poreikiai ir tikslai bedirbant darbą yra įvykdomi. Taip pat, labiau patenkinti darbu buvo tie respondentai, kurių siekiai ir psichologinis saugumo jausmas atsispindėjo organizacijos klimate. Mokslininkės padarė išvadą, kad darbuotojai patenkinti savo specialybės pasirinkimu dažniau sukuria teigiamą organizacijos klimatą [37].

Pasitenkinimui darbu turi įtakos organizacijos klimatas, tačiau, kaip rodo tyrimai, galimas ir atvirkštinis variantas, kuomet savo darbu patenkinti darbuotojai sukuria „šiltą“ darbinę atmosferą. Mokslininkai daro prielaidą, kad šeimyniniai santykiai veikia asmens emocijas, kurias darbuotojas išreiškia darbinėje aplinkoje ir taip formuoja organizacinį klimatą. Jei santykiai šeimoje yra blogi ir žmogaus emocinė sveikata atsiliepia organizaciniame klimate neigiamai, tai ir pasitenkinimas darbu automatiškai mažėja. Svarbu suprasti, kad organizacinį klimatą apsprendžia bendra darbuotojų nuomonė, o pasitenkinimas darbu yra individualus jausmas.

## 2 METODIKA

### 2.1 Tiriamųjų atranka

Respondentai tyrimui atrinkti pagal X vaistinėje dirbančių apdraustųjų darbuotojų skaičių. Remiantis VSDFV (Valstybinio Socialinio Draudimo Fondo Valdybos) duomenimis ( 2022-03-06 ) vaistinių tinkle X dirba 499 apdrausti darbuotojai. Siekiant kuo didesnio reprezentatyvumo generaline aibe imti visi 499 darbuotojai. Imtis buvo apskaičiuota naudojantis šiomis formulėmis:

$$x = Z(c/100)^2 r(100-r)$$

$$n = N \cdot x / ((N-1)E^2 + x)$$

$$E = \text{Sqrt}[(N-n)x / n(N-1)]$$

N- populiacijos dydis

E- paklaidos riba (5 %)

Z (c/100) – kritinė pasiklovimo lygio c reikšmė (5 %).

n- imties dydis

r- dominančių atsakymų dalis

Apskaičiavus tyrimo imtį pagal pateiktą formulę naudojantis internetine skaičiuokle, paaiškėjo, kad reikėtų apklausti 218 respondentų, kad rezultatai būtų patikimi [18,43].

Tyrimas atliktas 2022 m. kovo- balandžio mėnesiais. Iš viso į anketos klausimus atsakė 246 asmenys, 220 anketų buvo atliktos teisingai ir iki galo. Kadangi tyrime dalyvavo visi darbuotojai tai atsako dažnis  $(220/499) \cdot 100 = 44,08$  proc.

### 2.2 Tyrimo metodas ir instrumentas

Tyrimo metodas yra kiekybinis tyrimas, o instrumentas – anoniminė anketa (žr. 1 Priedas). Anketa buvo sudaryta siekiant atsakyti į pagrindinius keturis tiriamojo darbo uždavinius ir susidėjo iš penkių blokų:



1. Klausimai nustatyti socialinius ir demografinius duomenis (nuo 1 iki 5 klausimo demografinių kl.).
2. Klausimai tiriamosios organizacijos X mikroklimatui nustatyti (nuo 1 iki 11 klausimo).
3. Ištirti organizacijoje dirbančių farmacijos specialistų pasitenkinimą jų darbu (nuo 12 iki 22 klausimo).
4. Išsiaiškinti kokie metodai gerina organizacijos mikroklimatą bei farmacijos specialistų pasitenkinimą darbu (nuo 23 iki 28 klausimo).
5. Išanalizuoti, kokie jau naudojami, organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu metodai yra neefektyvūs (nuo 29 iki 36 klausimo).

Klausimyne daugiausia klausimų respondentai renkasi vieną atsakymą, konkretų pasirinkimo variantą, tačiau yra ir tokių klausimų, kur vieno atsakymo nepakanka. Tuomet darbuotojas norėdamas pastiprinti savo variantą renkasi „Kita“, pateikdamas kelis, jo nuomonę atspindinčius atsakymus.

Rankiniu būdu sudaryta anketa buvo perkelta į internetinį puslapį [www.limesurvey.org](http://www.limesurvey.org) ir internetinio adreso nuoroda pasidalinta laiške, kuris buvo išsiųstas į visiems X organizacijos darbuotojams prieinamą bendrą elektroninį paštą. Prieiga prie anketos aktyvi tik turint interneto ryšį.

### **2.3 Tyrimo etika**

Tiriamasis darbas atliktas vadovaujanti pagrindiniais etikos principais- anonimiškumo, konfidencialumo, pagarbos, privatumo ir kt. Kuriant ir atliekant tyrimą stengtasi nepažeisti respondentų moralinių, kultūrinių ir politinių vertybių [45]. Prieš atliekant tyrimą, buvo gautas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro leidimas (žiūrėti 2 priedą) bei X vaistinių tinklo sutikimas. Atliekant tyrimą buvo išlaikomas respondentų anonimiškumas, anketos pradžioje pateikta aiški, tyrimą apibūdinanti ir pabrėžianti, kad bus išsaugotas anonimiškumas informacija, taip pat pridėtas tyrėjos elektroninio pašto adresas, kuriuo galima kreiptis iškilus klausimams. Tyrėja įsipareigojo, kad tyrimo metu surinkta asmenų informacija nebus skelbiama ir bus naudojama magistro baigiamajame darbe tik apibendrintai, tad atskleisti respondentų tapatybę yra neįmanoma. Tyrimo metu respondentai patyrė tik minimalius nepatogumus susijusius su sugaištu laiku ( vidutiniškai nuo 5 iki 15 minučių).

## 2.4 Statistinė analizė

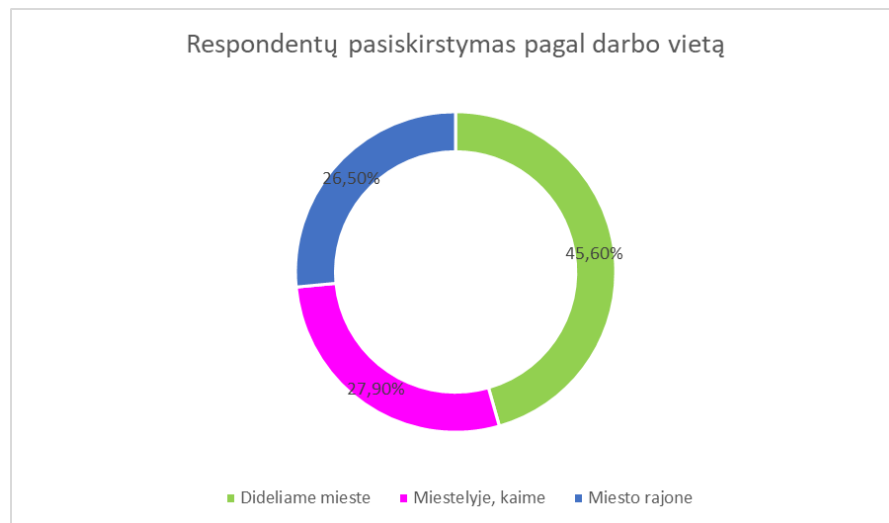
Surinktų anketų atsakymai išnagrinėti SPSS 20.0 ir Microsoft Office Excel 2015 kompiuterinių programų pagalba. Gauti kiekybiniai ir kokybiniai duomenys buvo tinkami naudoti analizei, neturėjo normaliojo skirstinio, įvertinti neparametrinių matmenų lyginamaisiais testais. Duomenims analizuoti pasitelkta Chi kvadrato testas, Pirsono kriterijus, Kramerio koreliacija. Gauti atsakymai buvo lyginami su gautais demografiniais duomenimis naudojant Chi kvadrato testą. Renkantis statistiškai reikšmingus atsakymus buvo atsižvelgta į Pirsono Chi kvadrato testo Exact Sig. reikšmę. Norint sužinoti ar tarp atsakymų ir demografinių duomenų pasiskirstymo yra koreliacija pasirinkta žiūrėti į Kramerio kriterijų. Gauti išanalizuoti rezultatai pateikiami diagramose, grafikuose bei tekste. Rezultatų vertinimui pasitelkta statistiškai nereikšminga  $p > 0,05$  (SN) ir  $p < 0,05$  statistiškai reikšminga reikšmės.

## 3 REZULTATAI

### 3.1 Tyrimo dalyvių demografinės charakteristikos

Atlikus respondentų apklausą, atrinktos teisingai ir iki galo užpildytos anketos, o netinkamai užpildytos anketos atmetos. Atlikta teisingai užpildytų anketų demografinių duomenų analizė. Nustatytas respondentų lyties, amžiaus, pareigybės, darbo vietos, darbo stažo įverčių dažnių pasiskirstymas.

Iš visų tyrime dalyvavusių žmonių, 91,2 proc. buvo moterys, o 8,8 proc. - vyrai. Jauniausias respondentas buvo 22 metų, o vyriausias 63 metų. Respondentų amžiaus vidurkis 40,96 ( $\pm 13,47$  m.) metų. Atliekant statistinę analizę, respondentai pagal amžių buvo suskirstyti į 3 grupes: 20-29 metai, 30-39 metai, 40 ir daugiau.



**2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą**

2 paveikslėlyje pavaizduotas respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą. Iš visų tiriamosios organizacijos darbuotojų atsakiusių į anketos klausimus 45,6 proc. dirba didžiuosiuose miestuose (Vilnius, Kaunas, Klaipėda ir t.t.), o likusieji respondentai pasiskirstė panašiai: 26,5 proc. dirba miestų rajonuose (pvz. Karmėlava, Kauno raj; Kuprijoniškės, Vilniaus raj.), o 27,9 proc. mažesniuose miesteliuose ar kaimuose (Mažeikiai, Želva ir t.t.).

Didžioji dalis apklausoje dalyvavusių respondentų atlieka vaistinės vedėjo/os pareigas (42,6 proc.), antra pagal dydį grupė - vaistininkai, kurių yra 33,8 proc. Farmakotechniko pareigas atliekantys

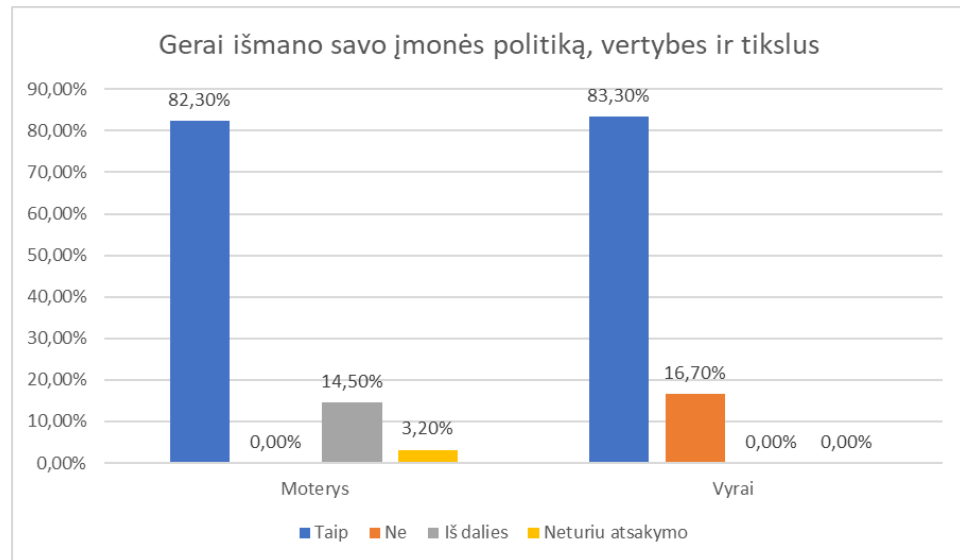
darbuotojai pasiskirstę panašiai kaip ir po „Kita“ apibūdinančių pareigybių tokių kaip konsultantas, apskaitininkas ir pns. (11,8 proc.).

X organizacijoje darbuotojų pradirbto laiko vidurkis yra 9,3 metų

### 3.2 Tiriamosios organizacijos klimato analizė

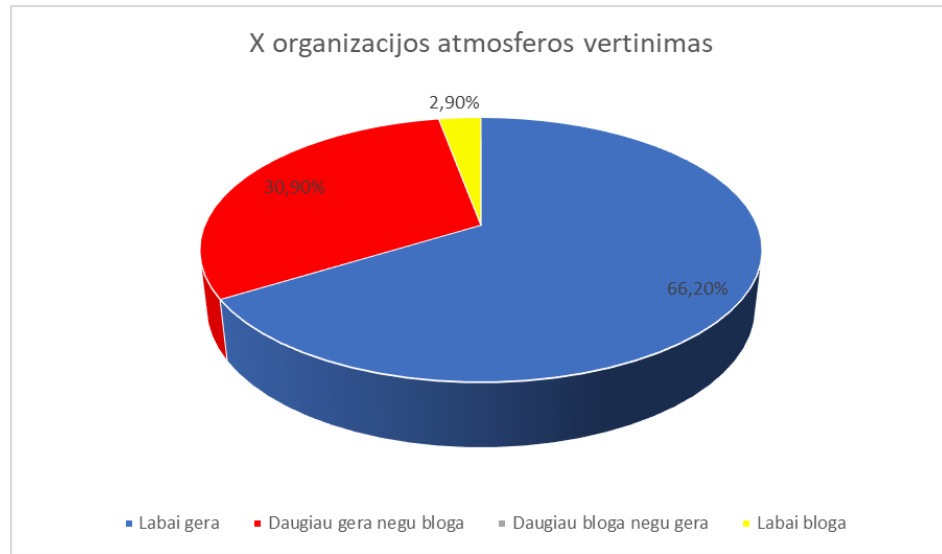
Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti kaip respondentai vertina X organizacijos mikroklimą. Siekiant suformuoti kuo vieningesnę nuomonę apie organizacijos klimata atrinkti statistiškai reikšmingą koreliaciją turintys klausimai su tam tikrais demografiniais duomenimis.

Paveikslėlyje 3 matomi rezultatai teigia, kad iš visų į anketos klausimus atsakiusių moterų, 82,3proc. gerai išmano savo organizacijos politiką, vertybes bei tikslus, o iš visų atsakiusių vyrų – 83,3 proc. Likęs procentas respondentų žino įmonės politiką, vertybes ir tikslus tik iš dalies.



**3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės politikos, vertybių ir tikslų išmanymą**

Respondentų buvo paklausta, kaip vertina savo darbovietėje vyraujančią atmosferą ( pav. 4), ir didžioji dalis (66,2 proc.) atsakė, kad atmosfera yra labai gera ir tik 2,9 proc. darbuotojų mano, kad atmosfera yra labai bloga.



**4 pav. X organizacijos atmosferos vertinimas**

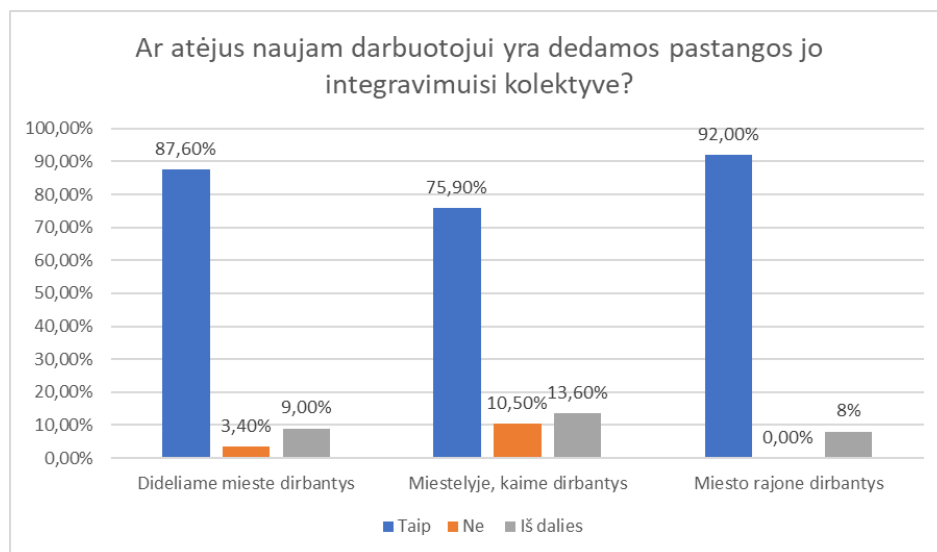
Pastebėtas statistiškai reikšmingas ryšys ( $p < 0,05$ ) tarp darbuotojų nuomonės, ar darbovietė rūpinasi personalo ugdymu ir respondentų lyties. Moterys labiau linkusios atsakyti teigiamai į šį klausimą, palyginant su vyrais.

Taip pat, analizuojant duomenis pastebėtas statistiškai reikšmingas ryšys tarp klausimo „Manote, kad Jūsų atlygis atitinka atliktus darbus?“ ir pareigybės vaistinėje. Lentelėje nr.1 matosi, kad aukštesnes pareigas užimantys farmacijos specialistai yra iš dalies patenkinti savo atlyginimu, o farmakoteknikai yra daugiau nepatenkinti savo gaunamu atlyginimu.

Pareigybė Atsakymo variantai	Vaistinės vedėjai	Vaistininkai	Farmakoteknikai	Kita
Taip	6,2%	17,4%	13,2%	30,0%
Ne	6,5%	10,6%	52,5%	23,6%
Iš dalies	87,3%	72,0%	34,3%	46,4%

**1 lentelė. Respondentų pasiskirstymas tarp pareigybės ir pasitenkinimo atlyginimu**

Paskutinė (iš organizacijos X klimatą tiriančių klausimų bloko) statistiškai reikšminga koreliacija pastebėta tarp klausimo „Ar atėjus naujam darbuotojui yra dedamos pastangos jo integravimuisi kolektyve?“ ir respondentų darbo vietos. 5 paveiksle matome procentinį palyginimą, kaip pasiskirstė respondentų atsakymai į šį klausimą tarp jų darbo vietos. Visose vietovėse dirbančių specialistų atsakymai didžiausią procentą turėjo tarp atsakiusių teigiamai, iš miesto rajone dirbančių respondentų nei vienas nepasirinko neigiamo atsakymo ir 8 proc. atsakė, kad iš dalies. Miestelyje, kaime dirbantys žmonės pasiskirstė taip: 10,5 proc. atsakė ne, o 13,6 proc. - iš dalies. Dideliame mieste taip pat mažas procentas (3,4 proc.) rinkosi neigiamą variantą ir 9,0 proc. rinkosi iš dalies variantą.



*5 pav. Respondentų pasiskirstymas tarp darbo vietos ir pastangų integruojant naujokus būvio*

Tarp kitų klausimų priklausančių antrajam klausimų blokui ir demografinių duomenų statistinio reikšmingumo nepastebėta.

### 3.3 Farmacijos specialistų pasitenkinimo darbu įvertinimas

Pirmiausia siekta įvertinti ar X organizacijoje dirbantys farmacijos specialistai yra patenkinti savo darbu ar ne. Kitas svarbus aspektas buvo: dėl kokių priežasčių pasitenkinimas darbu yra teigiamas arba neigiamas.

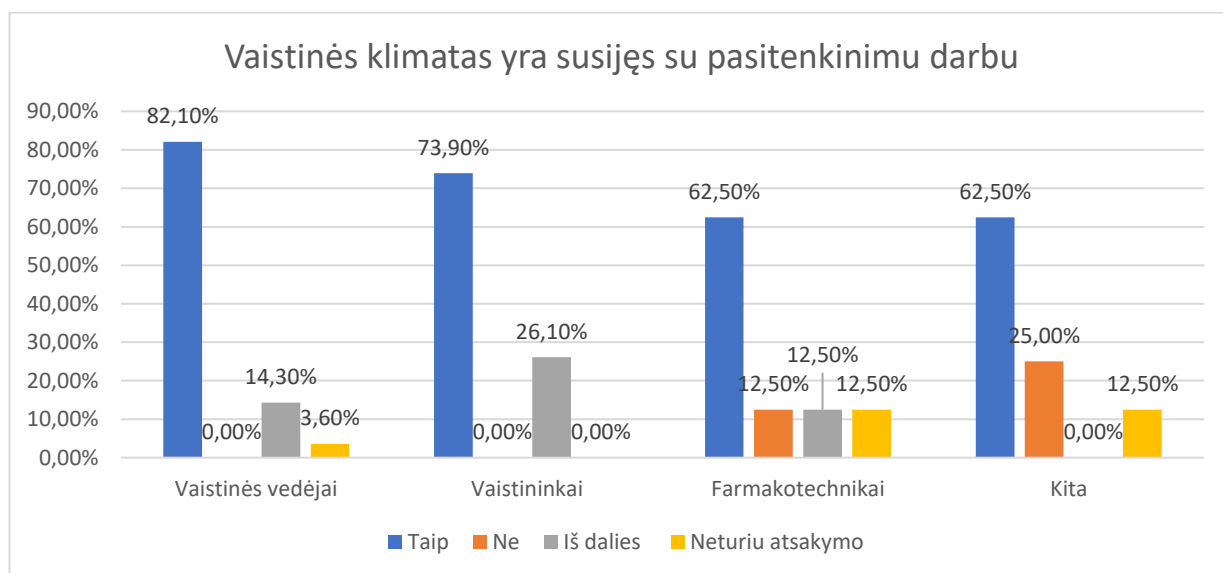
Pareigybė		Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?			Iš viso
		Neturiu atsakymo	Taip	Ne	
Vaistinės vedėja/as	Jūsų pareigybė vaistinėje?	0,0%	93,1%	6,9%	100,0%
	Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?	0,0%	47,4%	50,0%	42,6%
Vaistininkas	Jūsų pareigybė vaistinėje?	26,1%	69,6%	4,3%	100,0%
	Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?	85,7%	28,1%	25,0%	33,8%
Farmakotechnikas	Jūsų pareigybė vaistinėje?	0,0%	87,5%	12,5%	100,0%
	Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?	0,0%	12,3%	25,0%	11,8%
Kita	Jūsų pareigybė vaistinėje?	12,5%	87,5%	0,0%	100,0%
	Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?	14,3%	12,3%	0,0%	11,8%

**2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas tarp pasitenkinimo darbu ir pareigybės**

Vertinant respondentų atsakymus pastebėta koreliacija tarp pasitenkinimo darbu X organizacijoje ir vaistinės darbuotojų pareigybės. Remiantis anketos rezultatais nustatyta Pearsono Chi-Square parametro vertė  $p < 0,05$  ( $p=0,049$ ). Pagal Cramer's V parametą matome, jog koreliacija yra. Taigi, galima daryti

prielaidą, kad labiausiai patenkinti savo darbu yra aukščiausias pareigas užimantys farmacijos specialistai-vaistinės vedėjai ( 47,4 proc.), mažiau patenkintų yra vaistininkų (28,1 proc.) ir galiausiai farmakoteknikų, vaistininko padėjėjų (12,3 proc.) 2 lentelėje pateikti palyginimai, pradžioje matome pareigybę kurią respondentas gali užimti vaistinėje, toliau, prie skilties „Jūsų pareigybė vaistinėje?“ matome pvz.: kiek procentų visų vaistinės vedėjų rinkosi tam tikrą atsakymą, o prie skilties „Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?“ pavaizduota kiek iš visų tam tikrą variantą pasirinkusių respondentų priklausė, tarkime, vaistinės vedėjų pareigybei. Kadangi tyrime svarbiausia yra farmacijos specialistų pasitenkinimas darbu, tai kitų darbuotojų (neturinčių farmacinio išsilavinimo) pasitenkinimas darbu šiuo atveju yra nereikšmingas. Tai pat stipri koreliacija ( $p < 0,05$ ) pastebėta taip amžiaus grupių ir klausimo „ Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?“ . Teigiamai į šį klausimą atsakė 21,1 proc. iš 20-29 metų grupės respondentų, 40,4 proc. iš 30-39 metų grupės bei 38,6 proc. 40-mečių ir vyresnių. Neigiamai į šį klausimą atsakė tik 5,8 proc. visų atsakiusiųjų ir jie buvo pasiskirstę tarp antrosios (30-39 m.) ir trečiosios (40 ir vyresni) amžiaus grupių. 7,4 proc. iš visų respondentų atsisakė atsakyti į šį klausimą ir jie priklausė pirmajai amžiaus grupei ( 20-29 metai).

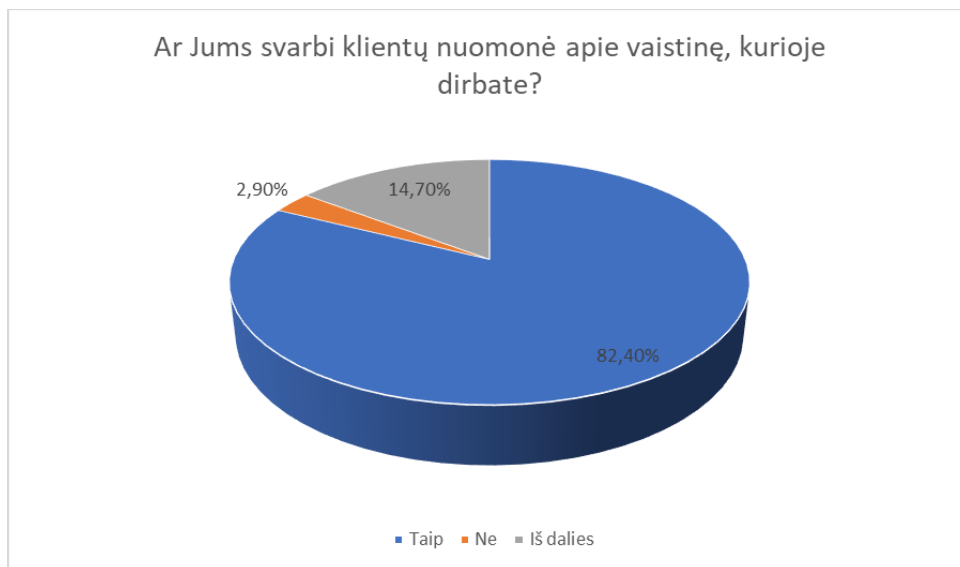
Kita koreliacija pastebėta tarp farmacijos specialistų ir vaistinės klimato įtakos jų pasitenkinimui darbu. Respondentai buvo paklausti, ar jų nuomone vaistinės klimatas daro įtaką jų pasitenkinimui darbu. Visų pareigybių darbuotojai daugiausiai rinkosi teigiamą variantą, tačiau farmakoteknikai ir kitas pareigybes užimantys specialistai buvo vieninteliai pasirinkę neigiamą variantą. Tarp vaistinės vedėjų ir vaistininkų bei farmakoteknikų buvo tokių, kurie rinkosi variantą iš dalies.(6 pav.)



**6 pav. Respondentų pasiskirstymas vertinant ar vaistinės klimatas yra susijęs su pasitenkinimu darbu**

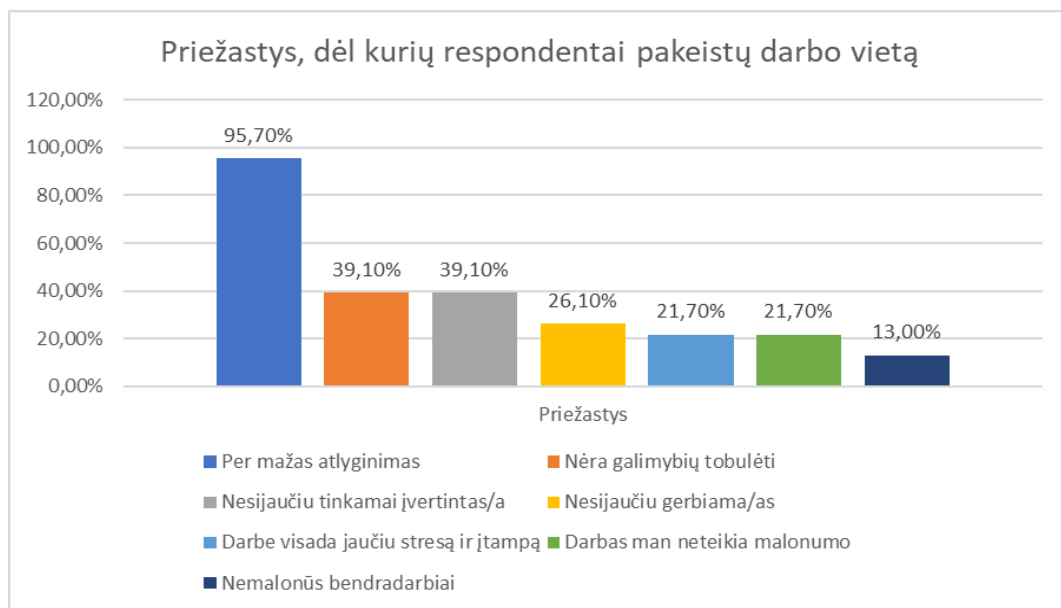


Paveiksle 7 pavaizduota respondentų procentinis pasiskirstymas vertinant „Ar klientų nuomonė darbuotojams svarbi apie jų darbovietę?“. Didžioji dauguma respondentų atsakė, jog svarbi (82,4 proc.). Atlikus statistinę analizę buvo aptikta viena statistiškai reikšminga, tikra ir tvirta ( $p < 0,05$ ) koreliacija tarp šio klausimo ir respondentų darbo vietos. Dideliame mieste ir miesto rajone dirbantys farmacijos specialistai buvo labiau linkę teigiamai atsakyti į šį klausimą.



**7 pav. Klientų nuomonės apie vaistinę svarba**

Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti ar farmacijos specialistai norėtų pakeisti savo darbovietę ir jei pastarieji atsakė teigiamai, tai dėl kokių priežasčių. Iš visų (36,8 proc. ) atsakiusių, kad atsiradus galimybei pakeistų savo darbo vietą, net 95,7 proc. kaip pagrindinę priežastį įvardija per mažą atlyginimą. Statistinis reikšmingumas taip pat pastebėtas prie tokių priežasčių kaip: tobulėjimo galimybių nebuvimą ir tinkamo įvertinimo nebuvimas. Visos kitos priežastys surinko po mažiau nei 30 proc. balsų. 8 paveiksle esantys procentai bendroje sumoje sudaro daugiau nei 100 proc., nes respondentai galėjo rinktis daugiau nei vieną variantą.

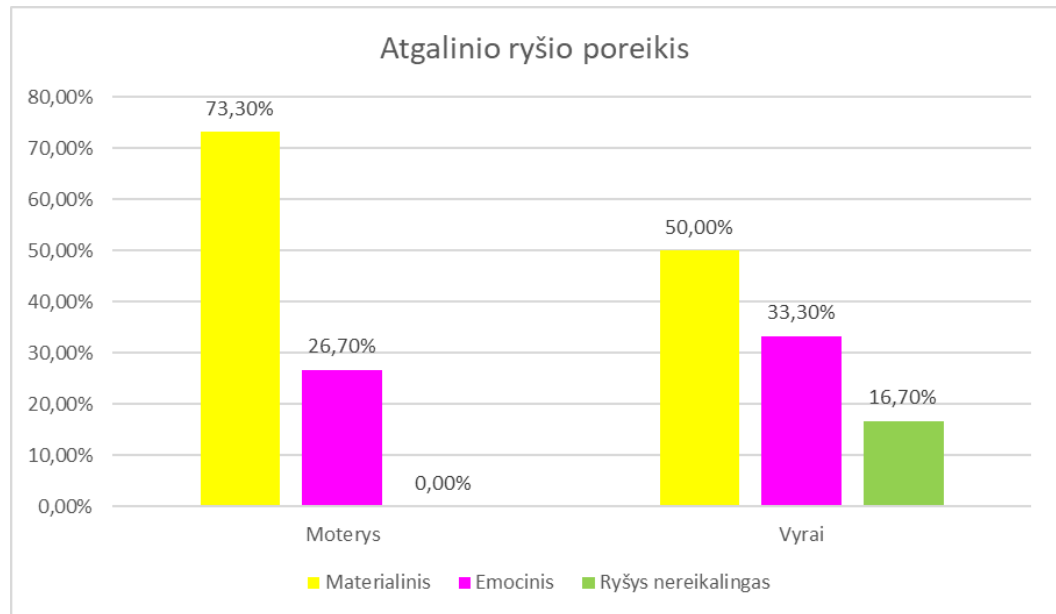


**8 pav. Priežastys, dėl kurių respondentai pakeistų savo darbo vietą**

Atliekant analizę buvo pastebėtos kelios statistiškai reikšmingos koreliacijos pagal Fisher exact 2-tailed testo reikšmę  $p < 0.05$ . Viena iš korelacijų tvirtina priklausomybę tarp darbo vietos ir galimybių tobulėti nebuvimo. 55,6 proc. pasirinkusiųjų šį atsakymą dirba mažame miestelyje arba kaimelyje. Kita koreliacija buvo pastebėta tarp pagarbos pojūčio nebuvimo ir amžiaus grupių. Iš visų pasirinkusių šią priežastį pakeisti darbą, 66,7 proc. žmonės priklausė amžiaus grupei nuo 20 iki 29 metų.

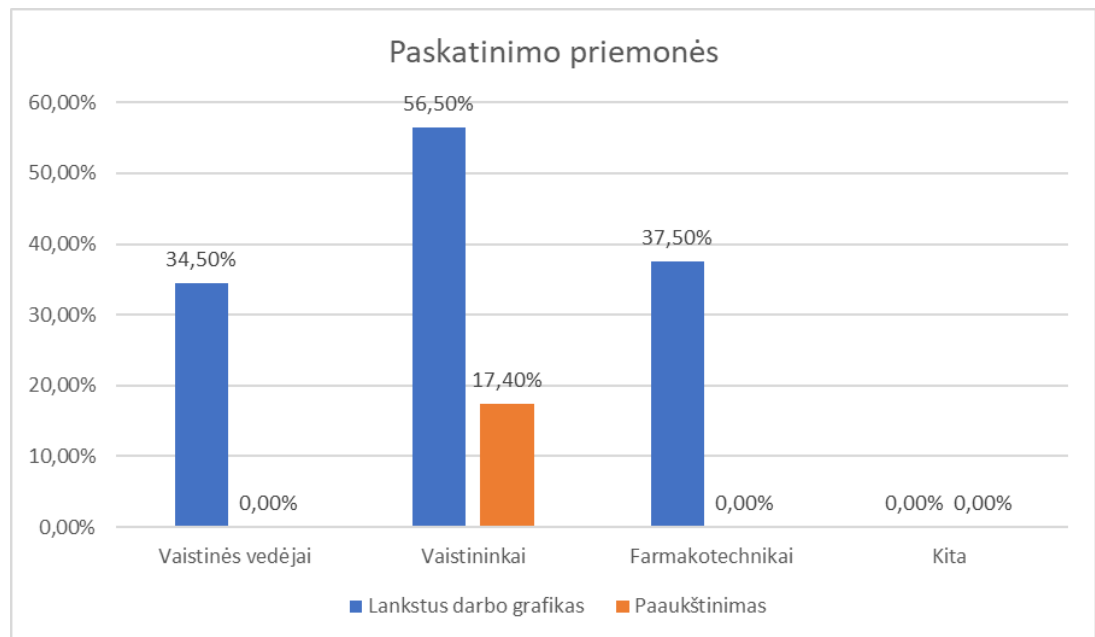
### **3.4 Efektyviausių organizacijos mikroklimatą ir pasitenkinimą darbu gerinančių veiksnių analizė**

Tiriant organizacijos klimatą ir pasitenkinimą darbu gerinančius veiksnius buvo atlikta analizė vertinanti jų efektyvumą tarp darbuotojų. Išsiaiškinta, kad tiek vyrams, tiek moterims svarbiausias yra materialinis atgalinis ryšys (dovanos, piniginės premijos ir pñš.), pastebėta, kad net 33,3 proc. vyrų vertina ir emocinį ryšį (padėkas, jų nuomonės vertinimą sprendimų priėmime ir t.t.), tačiau 16,7 proc. vyrų atgalinis ryšys iš darbovietės iš vis nėra reikalingas. ( 9 pav.)



**9 pav. Respondentų pasiskirstymas vertinant atgalinio ryšio poreikį**

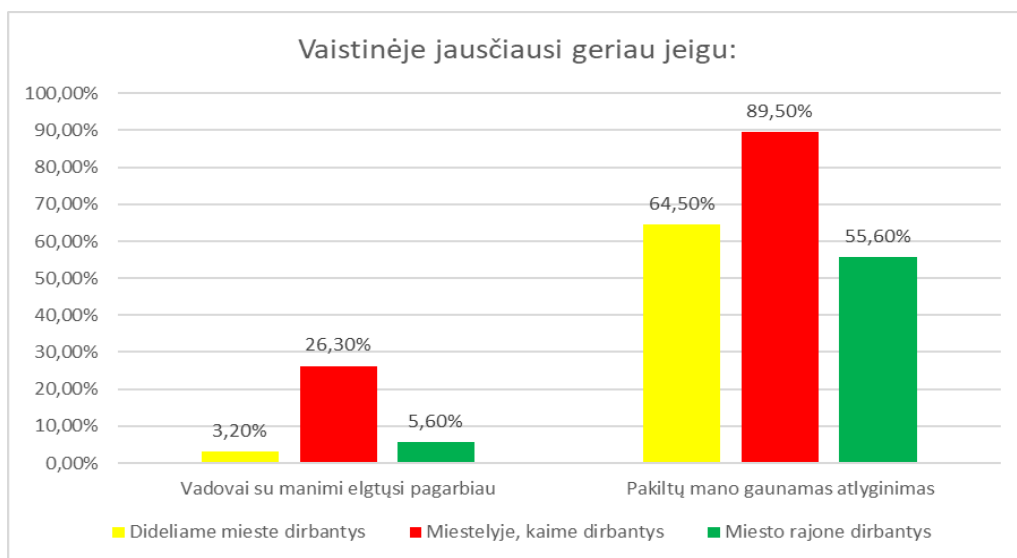
Į klausimą ar X organizacijoje naudojamos paskatinimo priemonės didžioji dauguma atsakė teigiamai – 92,6 proc.. Atliekant Chi kvadrato kriterijaus analizę ir remiantis Pirsono koreliacijos bei Kramerio kriterijaus reikšmėmis matomas ryšys tarp pareigybės vaistinėje ir kelių vaistinėje naudojamų paskatinimo priemonių (10 pav.).



**10 pav. Respondentų pasiskirstymas tarp paskatinimo priemonių ir pareigybių**

Iš visų pareigybių vieninteliai vaistininkai paaukštinimą laiko kaip realią paskatinimo priemonę savo darbe, lankstų darbo grafiką pasirinko 56,5 proc. vaistininkų, 34,5 proc. vaistinių vedėjų ir 37,5 proc. farmakoteknikų, de ja kitų pareigybių (tokių kaip apskaitininkas, konsultantas ir pnš.) atstovai nesirinko nei vieno iš šių variantų.

Tvirta koreliacija pastebėta keliant klausimą „Vaistinėje jausčiausi geriau, jei...“ ir amžiaus grupių. Vaistinių tinklo X darbuotojai pasirinkę variantą: pacientai su manimi elgtusi pagarbiau, tarp amžiaus grupių pasiskirstė taip: 52,9 proc. pasirinkę šį variantą priklausė pirmajai amžiaus grupei 20-29 metų, 41,2 proc. priklausė antrajai (30-39 m.) ir 5,9 proc. trečiajai grupei nuo 40 metų ir daugiau. Taip pat, kai kurie respondentai vaistinėje jaustusi geriau, jei jų atlikti darbai būtų tinkamai įvertinti (43,5 proc. - pirma amžiaus grupė, 17,4 proc. - antra amžiaus grupė, 39,1 proc. - trečioji amžiaus grupė). Dar vieną koreliacija atpažinta tarp šio klausimo atsakymo- nereikėtų atlikti mano kompetencijos neatitinkančių darbų ir amžiaus grupių. 57,1 proc. 20-29 metų darbuotojų mano, kad vaistinėje jaustusi geriau, jei nereikėtų atlikti jų kompetencijos neatitinkančių darbų, 23,8 proc. antrosios grupės respondentų bei 19,0 proc. 40 ir daugiau metų.



**11 pav. Respondentų pasiskirstymas vertinant aspektus, dėl kurių darbuotojai vaistinėje jaustusi geriau**

Paveiksle 11 matome pasiskirstymą tarp atsakymų: „vadovai su manimi elgtusi pagarbiau“; „pakiltų mano gaunamas atlyginimas“ ir respondentų darbo vietos. Miestelyje, kaime dirbantys farmacijos specialistai procentiškai labiausiai rinkosi abu variantus, tačiau atsakymas dėl atlyginimo pakilimo, buvo

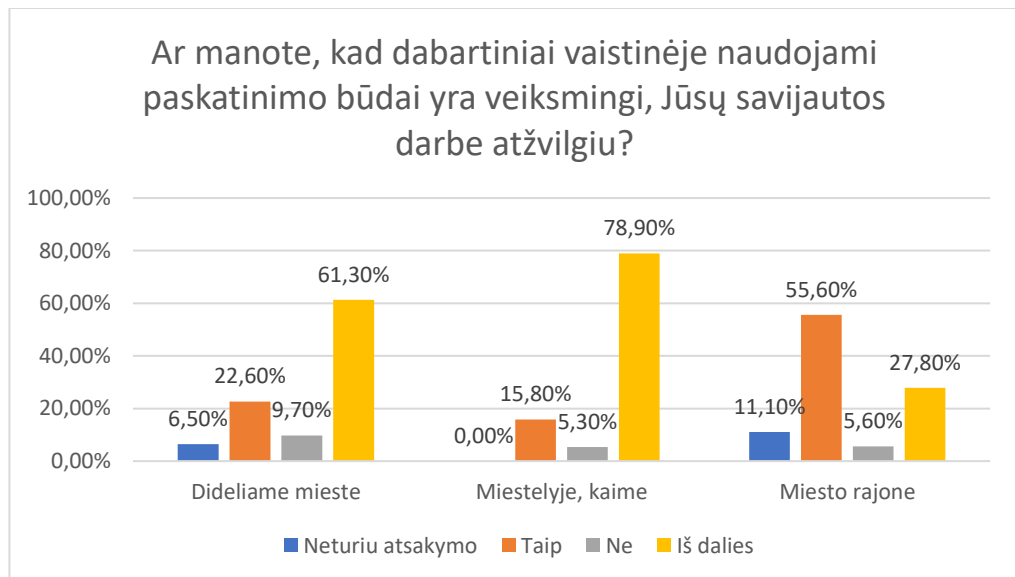
populiariausias tarp visų grupių (virš 50 proc.). Atsakymai nesudaro 100 proc., nes šiame klausime pasirinkimų galėjo būti ir daugiau, tačiau kiti pasirinkimai nebuvo statistiškai reikšmingi.

### 3.5 Neefektyvių veiksmų lemiančių pasitenkinimą darbu tyrimas

Norint išsiaiškinti, kurie X organizacijos naudojami būdai, turintys pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, yra neefektyvus ieškota klausimų koreliuojančių su demografiniais duomenimis ir turinčių statistinį reikšmingumą.

Analizuojant duomenis pastebėta koreliacija ( $p=0,049$ ) tarp klausimo „Ar manote, kad dabartiniai vaistinėje naudojami paskatinimo būdai yra veiksmingi, Jūsų savijautos darbe atžvilgiu?“ ir X organizacijos darbuotojų darbo vietos.

Iš paveikslėlio 12 matome, kad miesto rajone dirbantys respondentai yra labiausiai patenkinti jų organizacijoje naudojamais paskatinimo būdais, 55,6 proc. atsakė į šį klausimą teigiamai, o 27,8 proc. - iš dalies. Didelio miesto darbuotojai iš dalies mano, kad paskatinimo būdai yra veiksmingi (61,3 proc. ), kad taip, efektingi mano 22,6 proc., o kad ne- 9,7 proc. respondentų. X vaistinių tinklo darbuotojai, kurie dirba miesteliuose ar kaimuose daugiausiai rinkosi variantą iš dalies- 78,9 proc. , 15,8 proc. rinkosi variantą taip ir tik 5,3 proc. rinkosi variantą ne.



12 pav. Respondentų pasiskirstymas tarp darbo vietos ir pasitenkinimo paskatinimo būdais

Statistiškai reikšmingi atsakymai buvo tarp klausimo „Ar keistumėte vaistinėje naudojamą motyvacinę sistemą?“ ir darbuotojų darbo vietos. Dideliame mieste bei miestelyje, kaime dirbantys respondentai motyvacinę sistemą keistų iš dalies ( 58,1 proc. ir 36,8 proc. ), o miesto rajone dirbantys darbuotojai labiausiai rinkosi variantą ne ( 64,7 proc. ), kas įrodo jų didesnę pasitenkinimą X organizacijos motyvacinė sistema. Sekančiame klausime buvo analizuojami variantai tų žmonių, kurie atsakė, kad motyvacinę sistemą keistų, buvo bandoma išsiaiškinti, kuriuos aspektus jie norėtų pakeisti. Buvo nustatyta statistiškai reikšmingą ( $p < 0,05$ ) koreliaciją tarp kelių atsakymų variantų ir amžiaus grupių.

Amžiaus grupės	Aspektai kuriuos respondentai keistų motyvacinėje sistemoje		
	Premijų dydis	Papildomo uždarbio galimybės	Kita
1 grupė (20-29 m.)	41,4%	35,7%	0,0%
2 grupė (30-39m.)	31,0%	46,4%	100%
3 grupė (40 m. ir daugiau)	27,6%	17,9%	0,0%

**3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas tarp amžiaus grupių ir keistinių motyvacinės sistemos aspektų**

3 lentelėje palyginami kaip pasiskirstė variantų pasirinkimas tarp amžiaus grupių. Variantą „premijų dydį“ 2-osios ir 3-iosios amžiaus grupių atstovai rinkosi ganėtinai panašiai, po 31,0 proc. ir 27,6 proc. iš visų pasirinkusiųjų šį variantą, tačiau 1-osios amžiaus grupės premijų dydis daug labiau netenkina, šį variantą rinkosi net 41,4 proc. Papildomo uždarbio galimybių keitimas pasiskirstė taip: jauniausiųjų 20-29 metų specialistų (35,7 proc.) pasirinko šį variantą, 30-39 metų 46,4 proc. rinkosi šį atsakymą ir vyriausiųjų 17,9 proc. Atsakymą kitą rinkosi tik 2-oje amžiaus grupėje esantys respondentai, kai kurie tiesiog pasirinko šį variantą, kiti parašė komentarų: „ Darbinis automobilis mobiliems darbuotojams“;

„Trumpesnis darbo laikas darbo dienomis ir savaitgaliais“; „Manau galėtų apmokėti automobilio remontą iš toliau į darbą važiuojantiems darbuotojams“; „Trumpesnė darbo diena“.

## 4 REZULTATŲ APTARIMAS

Analizuojant X organizacijos mikroklimatą svarbiausia yra darbuotojų nuomonė ir atsakymai. Išstudijavus statistiškai reikšmingus klausimus ir atsakymus pastebėta, kad didžioji dalis, tiek vyriškos, tiek moteriškos lyties respondentų (80 proc. <) gerai išmano savo įmonės politiką, vertybes ir tikslus. O tai yra teigiamo mikroklimato vienas iš aspektų. Pakistane atliktas tyrimas taip pat parodė, kad farmacijos įmonėse dirbantys specialistai visai neblogai suvokia savo įmonės politiką ir tikslus, nes tokio pobūdžio įmonės nėra labai politizuotos [2]. Didžiosios dalies, daugiau nei 60 proc. respondentų nuomone įmonės atmosfera yra labai gera, virš 30 proc. atmosferą įvertino kaip daugiau gerą, nei blogą, tai įrodo, kad X organizacijos darbuotojų nuomone bendra organizacijoje vyraujanti emocija yra teigiama. Vyrams personalo ugdymas nėra toks patenkinamas, kaip moterims. Jungtinėse Amerikos Valstijose atliktas tyrimas parodė, kad formalus ir neformalus personalo ugdymas yra reikšmingas farmacijos specialistų darbo atlikimo kokybėje bei formuojant organizacinį klimatą [27].

Vertinant darbuotojų atlygį, pastebėta, kad žemesnes pareigas užimantys darbuotojai yra mažiau patenkinti savo gaunamu atlyginimu. Tuo tarpu, vaistinių vedėjai ir vaistininkai yra bent iš dalies arba visiškai patenkinti savo gaunamais atlyginimais. Norint atskleisti, koks yra organizacijos vidinis klimatas yra labai svarbi naujų darbuotojų integravimosi sistema ir jų savijauta pirmomis dienomis. Tiriamojoje organizacijoje darbuotojai dirbantys skirtingose vietose (dideliame mieste, miestelyje, kaime ar miesto rajone) pasisakė už tai, kad yra dedamos pastangos naujų darbuotojų integravimui jų darbovietėje (70,0 proc. <). Kanadoje atliktas tyrimas rodo, kad pirminė integracija naujiems farmacijos specialistams yra labai svarbi formuojant jų emocinę būklę būsime darbe, taip pat, nuo to priklauso kaip kis visos organizacijos mikroklimatas. Jei atėjus į naują organizaciją darbuotojas jaučia, kad neišpildo savo, kaip farmacininko pareigybių, nesulaukia palaikymo iš kolegų ir teisingos mentorystės iš vadovybės bei mato, kad įmonė suteikia per prastas sąlygas atlikti savo darbą, greičiausiai tokioje organizacijos darbuotojas ilgai neužsibus [21].

Norint išsiaiškinti kaip patenkinti savo darbu X organizacijoje dirbantys farmacijos specialistai, atrinkti keli klausimai, nurodantys pasitenkinimą darbu bei turintys statistinį reikšmingumą. Vertinant pasitenkinimą darbu su pareigybe akivaizdu, kad labiausiai patenkinti savo darbu yra vaistinių vedėjai, tada farmacininkai ir paskutinėje vietoje yra farmakotechnikai. Pasiskirstymas pagal amžių vertinant, ar darbuotojai yra patenkinti savo darbo vieta, parodė, kad labiausiai patenkinti yra nuo 30-39 metų respondentai, mažiau patenkinti 40 ir daugiau metų, ir tik 21,1 proc. 20-29 metų asmenų yra patenkinti savo darbu. Labai panašus tyrimas, atliktas Malaizijoje, atskleidė, kad vyresni farmacijos specialistai ir turintys



ilgesnę darbinę patirtį farmacininkai, yra linkę būti labiau patenkinti savo darbu nei jaunesni [25]. Vertinant organizacijos klimato įtaką farmacijos specialistų pasitenkinimui darbu, tik farmakotechnikų pareigybę atliekantys asmenys rinkosi neigiamą variantą, tačiau vis tiek didesnė dalis farmakotechnikų, vaistininkų ir vaistinių vedėjų atsakė, kad vaistinės vidinis mikroklimatas turi įtakos jų pasitenkinimui darbu.

Daugeliui žmonių yra svarbu, kaip kiti asmenys vertina jų darbovietę, jei kiti atsiliepia apie ją teigiamai tai ir darbuotojai yra labiau patenkinti dirbdami toje organizacijoje. Iš X organizacijos apklaustųjų, daugiau nei 80 proc. pasakė, kad jiems yra svarbi pacientų nuomonė apie jų darbo vietą. Mažesnei daliai respondentų pacientų nuomonė yra iš dalies svarbi ir tik keletas pasirinko variantą, teigianti, kad pacientų vaistinės įvertinimas jiems neturi jokios įtakos. Vertinant, kodėl respondentai nėra patenkinti savo darbo vieta ir norėtų ją pakeisti, pagrindinę priežastį beveik visi (95,7 proc.) įvardijo per mažą atlyginimą. Kai kurie farmacijos specialistai organizacijoje X nesijaučia tinkamai įvertinti ar mano, kad šioje įmonėje nėra galimybių tobulėti. Galima teigti, kad svarbiausias kriterijus dėl kurio šios organizacijos darbuotojai yra nepatenkinti savo darbu yra per mažas atlyginimas. Irane atliktas tyrimas vertinęs farmacininkų pasitenkinimą darbu, padarė išvadą, kad labiau patenkinti darbu yra tie farmacijos specialistai, kurie gauna didesnę atlygį (pvz. privačių vaistinių savininkai, patys dirbantys ir pacientus aptarnaujantįjį darbą) [20].

Vertinant efektyviausius organizacijos mikroklimatą ir pasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius prieitą išvados, kad tiek moterys, tiek vyrai organizacijos X darbuotojai, labiausiai vertina materialinį atgalinį ryšį. Tarp vyrų populiacijos buvo ir tokių, kurie atsakė, kad jiems iš įmonės jokio atgalinio ryšio iš vis nereikia. Galima sakyti, kad beveik visi (92,6 proc. ) į anketos klausimus atsakė darbuotojai mato organizacijos naudojamas paskatinimo priemones, o pasiskirstę pagal pareigybę visi vaistininkai pasakė, kad viena iš paskatinimo priemonių yra paaukštinimo galimybė, bet nei vienas kitų pareigybių atstovas nesirinko šio varianto. 50,0 proc. vaistininkų ir 38,5 proc. vaistinių vedėjų, kaip paskatinimo priemonę įvardijo lankstų darbo grafiką. Vertinant reikšmingą statistinę koreliaciją tarp amžiaus ir veiksmų, kurie padėtų darbuotojams vaistinėje jaustis geriau, pastebėta, kad kuo jaunesni yra darbuotojai, tuo didesnę pagarbos iš pacientų trūkumą jie jaučia. Taip pat, jauniausieji specialistai mano, kad vaistinėje turi atlikti per daug jų kompetencijos neatitinkančių darbų. Vyresni nei 40 metų amžiaus ir nuo 20 iki 29 metų respondentai teigia, kad jų savijauta darbe pagerėtų, jei atlikti darbai būtų tinkamai įvertinti. Analizuojant duomenis matoma, kad miestelyje, kaime dirbantys respondentai įsitikinę, kad jiems trūksta pagarbos iš jų tiesioginių vadovų. Kitas analizuotas aspektas buvo gaunamo atlygio padidėjimas ir šį variantą labiausiai rinkosi dideliame mieste dirbantys žmonės, tada miestelyje, kaime ir mažiausiai pasirinkusių toki pasitenkinimą darbu gerinantį veiksni dirba miestų rajonuose. Saudo Arabijoje atliktas tyrimas apklausęs 71 farmacininką ir 19 vadybininkų įvertino, kad tarp vaistininkų efektyviausi veiksniai gerinantys

organizacijos mikroklimatą ir jų pasitenkinimą darbu buvo alga, pagarba ir įvertinimas. Tuo tarpu vadybininkų nuomone, darbuotojus labiausi motyvuoti, pagerinti jų savijautą turėtų alga, paaukštinimo galimybės, materialiniai apdovanojimai bei atostogos, tačiau tyrimas įrodė, kad vadybininkų nuomonė neatsispindi tikruosiuose darbuotojų noruose. [32]

Norint išskirti neefektyvias, statistiškai reikšmingas, X organizacijoje naudojamas motyvaciją, pasitenkinimą darbu veikiančias priemones, kaip ir analizuojant kitus rezultatus, atlikti Chi kvadrato kriterijaus, Pirsono koreliacijos, Kramerio kriterijaus testai. Vertinant ar naudojamos priemonės apskritai darbuotojų nuomone yra efektyvios, išsiaiškinta, kad daugiau nei 50,0 proc. miesto rajone dirbančių specialistų mano, kad taip. Daugiau nei pusė miesteliuose, kaimuose ir dideliuose miestuose dirbančių darbuotojų, mano kad naudojamos priemonės yra tik iš dalies efektyvios, kas įrodo, jog turi būti tam tikri aspektai, kurie darbuotojų netenkina. Norint išsiaiškinti ar darbuotojai norėtų keisti motyvacinę sistemą tik miesto rajone dirbantys farmacijos specialistai atsakė neigiamai, taip teigdami, kad X organizacijos motyvacinė sistema juos tenkina. Didelė dalis likusių respondentų motyvacinę sistemą keistų iš dalies. Statistinę koreliaciją turėjo tik 3 aspektai: premijų dydis, papildomo uždarbio galimybės ir kitą (kaip žmonės įvardijo: „Darbinis automobilis mobiliems darbuotojams“; „Trumpesnis darbo laikas darbo dienomis ir savaitgaliais“; „Manau galėtų apmokėti automobilio remontą iš toliau į darbą važiuojantiems darbuotojams“; „Trumpesnė darbo diena“). Premijų dydis ypatingai svarbus buvo jauniausiems specialistams, o tarp vyresniųjų atsakymai pasiskirstė po lygiai. Poreikis keisti papildomo uždarbio galimybes mažėjo nuožulniai pagal amžių, kuo vyresnio amžiaus buvo respondentai, tuo mažesnis procentas rinkosi šį atsakymą. Australijoje atliktas tyrimas taip pat parodė, kad kuo jaunesni yra farmacijos specialistai tuo labiau jų netenkina darbo vietų sąlygos ar piniginio atlygio dydžiai, su amžiumi darbuotojai pradeda į savo specialybę žvelgti realistiškiau [24].

## IŠVADOS

1. Farmacijos specialistų nuomone organizacijos vidinis klimatas yra geras. Nauji darbuotojai yra draugiškai primami į kolektyvą ir jiems padedama lengviau integruotis į organizacijos veiklą. Aukštesnes pareigas užimantys specialistai yra labiau patenkinti savo atlyginimu, nei žemesnes pareigas užimantys specialistai ( $p < 0,05$ ).

2. Darbuotojų nuomonės analizė parodė, kad aukštesnes pareigas užimantys ir vyresnio amžiaus esantys specialistai yra labiau patenkinti savo darbu. Didžioji dauguma respondentų sieja organizacijos klimata su jų pasitenkinimu darbu. Svarbiausia priežastis kelianti nepasitenkinimą darbu X organizacijos darbuotojams yra jų nuomone per mažas atlyginimas ( $p < 0,05$ ).

3. Efektyviausi organizacijos mikroklimatą ir pasitenkinimą darbu gerinantys veiksniai respondentų nuomone: lankstus darbo grafikas, pagarba iš pacientų ir vadovų, tinkamas jų darbo įvertinimas ir didesnis atlyginimas. Paaukštinimas, kaip priemonė, galinti pagerinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, yra reikšminga tik vaistininko pareigybę užimantiems darbuotojams ( $p < 0,05$ ).

4. Išsiaiškinta, kad neefektyviausios X organizacijos naudojamos priemonės didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu yra premijų dydis, papildomo uždarbio galimybės. Darbuotojai taip pat sakėsi jog jų pasitenkinimas darbu padidėtų, jei darbo diena būtų trumpesnė, pasikeistų vaistinių darbo laikas, kitus farmacijos specialistus liūdino faktas, kad jų asmeninių automobilių eksploatacijos išlaidos nėra padengiamos organizacijos ( $p < 0,05$ ).

## **PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS**

### **X organizacijos vadovybei:**

1. Atsižvelgti į jų organizacijoje vyraujanti klimatą, siekiant geresnių finansinių rezultatų, nes vaistinėje vyraujantis mikroklimatas gali būti priežastis, kodėl darbuotojai atmeta naujus valdymo ar strategijos modelius.
2. Pasisengti sudaryti geresnes sąlygas darbuotojams gauti materialinį atgalinį ryšį, nes tai lemia didžiosios dalies darbuotojų pasitenkinimą darbu.
3. Stengtis labiau įtraukti visus darbuotojus į sprendimų priėmimą taip formuojant darbuotojų lojalumą ir glaudesnę darbuotojų ryšį.

### **Darbuotojams:**

1. Drąsiai išsakyti savo norus bei pasiūlymus vadovybei.

## LITERATŪROS SARAŠAS

1. Abugre JB. Job Satisfaction of Public Sector Employees in Sub-Saharan Africa: Testing the Minnesota Satisfaction Questionnaire in Ghana. 2014 Aug 12 [cited 2022 Feb 28];37(10):655–65.
2. Ahmad Z, Ali L, Ahmad N. Organizational climate: A study of pharmaceutical industry in Pakistan. *African J Bus Manag*. 2012 Dec 12 [cited 2022 Apr 9];6(49):11880–6.
3. Aiswarya B, Ramasundaram G. A Study on Interference of Work– Life Conflict between Organisational Climate and Job Satisfaction of Women Employees in the Information Technology Sector. 2012 Sep 1 [cited 2022 Mar 1];8(3):351–60.
4. Al Maqbal MA. Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review. *Nurs Manage*. 2015;22(2):30–7.
5. Alshmemri M, Shahwan-Akl L, Maude P. Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Sci J*. 2017 [cited 2022 Mar 1];14(5):12–6.
6. Bateh J, Heyliger W. Academic Administrator Leadership Styles and the Impact on Faculty Job Satisfaction. *J Leadersh Educ*. 2014 Jul 1;13(3):34–49.
7. Budie B, Appel-Meulenbroek R, Kemperman A, Weijs-Perree M. Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach. *Int J Strateg Prop Manag*. 2019 Jan 1 [cited 2022 Mar 21];23(1):36–49.
8. Bukartienė Loreta. N ligoninės organizacijos kultūra slaugytojų požiūriu | LSMU DSpace/CRIS . 2020 p. 74.
9. Butt MH, Misbah S, Ahmad A, Mehboob T, Bashir I. Quantifying satisfaction among pharmacists working in Pharmaceutical Sales or Marketing and its inferential relationship with demographics: A Cross-Sectional analysis in Pakistan. *Pakistan J Med Sci*. 2021 Mar 1 [cited 2022 Mar 1];37(2):450.
10. Carlucci D, Schiuma G. Evaluating organisational climate through IC lens: The case of a public hospital. *Meas Bus Excell*. 2012 Nov;16(4):79–90.
11. Carvajal MJ, Popovici I, Carvajal MJ, Popovici I. Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharm Pract*. 2018 Oct 1 [cited 2022 Mar 27];16(4):1–11.
12. Chatman JA, O'Reilly CA. Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Res Organ Behav*. 2016 Jan 1;36:199–224.
13. Chaulagain N, Kumar Khadka D. Factors Influencing Job Satisfaction Among Healthcare Professionals At Tilganga Eye Centre, Kathmandu, Nepal. *Int J Sci Technol Res*. 2012 [Peržiūrėta 2022 kovo 1];1(11).

14. Chomentauskas Gintaras, Dereškevičiūtė Edita, Balkienė Akvilė. Lituaniaistika | Klausimyno, skirto organizacijų klimatui tirti (OCQ1), sukūrimas ir validizacija / Gintaras Chomentauskas, Edita Dereškevičiūtė, Akvilė Balkienė. J. 2015 ; p. 33–52.
15. Feng Jing F, Avery GC, Bergsteiner H. Organizational climate and performance in retail pharmacies. *Leadersh Organ Dev J.* 2011 May 10;32(3):224–42.
16. Foss L, Woll K, Moilanen M. Creativity and implementations of new ideas: Do organisational structure, work environment and gender matter? *Int J Gend Entrep.* 2013;5(3):298–322.
17. Freeman C, Cottrell WN, Kyle G, Williams I, Nissen L. Integrating a pharmacist into the general practice environment: Opinions of pharmacists, general practitioners, health care consumers, and practice managers. *BMC Health Serv Res.* 2012 Aug 1 [cited 2022 Apr 14];12(1):1–9.
18. Gutierrez FRS, Trujillo Güiza ML, Escobar Martínez M del C. Prevalence of *Trypanosoma cruzi* Infection among People Aged 15 to 89 Years Inhabiting the Department of Casanare (Colombia). *PLoS Negl Trop Dis.* 2013 [cited 2022 Mar 13];7(3).
19. Iljins J, Skvarciany V, Gaile-Sarkane E. Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2015 Dec 1;213:944–50.
20. Javad M, Moghadam F, Peiravian F, Naderi A, Rajabzadeh A, Rasekh HR. An Analysis of Job Satisfaction among Iranian Pharmacists through Various Job Characteristics. 2014.
21. Jorgenson D, Laubscher T, Lyons B, Palmer R. Integrating pharmacists into primary care teams: barriers and facilitators. *Int J Pharm Pract.* 2014 Jul 3 [cited 2022 Apr 11];22(4):292–9.
22. Kalinauskienė Rima. Lituaniaistika | Organizacinis klimatas ir tarpgeneraciniai santykiai: diagnostinis aspektas : disertacija / Rima Kalinauskaitė. Disertacija. 2007 [cited 2022 Feb 28]. p. 10–205.
23. Lan YL, Huang WT, Kao CL, Wang HJ. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health.* 2020 Jan 20 [cited 2022 Mar 25];62(1):e12079.
24. Mak VSL, Clark A, March G, Gilbert AL. The Australian pharmacist workforce: employment status, practice profile and job satisfaction. *Aust Heal Rev.* 2012 Nov 19 [cited 2022 Apr 12];37(1):127–30.
25. Manan MM, Azmi Y, Lim Z, Neoh CF, Khan TM, Ming LC. Predictors of job satisfaction amongst pharmacists in Malaysian public hospitals and healthcare clinics. *J Pharm Pract Res* 2015 Dec 1 [cited 2022 Apr 11];45(4):404–11.
26. Mott DA, Doucette WR, Gaither CA, Kreling DH, Schommer JC. Trends in pharmacist participation in the workforce, 2009 to 2014. *J Am Pharm Assoc.* 2016 Jul 1;56(4):433-440.e8.

27. Patterson BJ, Bakken BK, Doucette WR, Urmie JM, McDonough RP. Informal learning processes in support of clinical service delivery in a service-oriented community pharmacy. *Res Soc Adm Pharm.* 2017 Jan 1;13(1):224–32.
28. Pecino V, Mañas MA, Díaz-Fúnez PA, Aguilar-Parra JM, Padilla-Góngora D, López-Liria R. Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *Int J Environ Res Public Heal* 2019, Vol 16, Page 1792. 2019 May 21 [cited 2022 Mar 7];16(10):1792.
29. Phipps DL, Ashcroft DM. Psychosocial influences on safety climate: evidence from community pharmacies. *BMJ Qual Saf.* 2011 Dec 1 [cited 2022 Mar 1];20(12):1062–8.
30. Singh RR, Chauhan A, Agrawal S, Kapoor S. IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION ---A COMPARATIVE STUDY. *IJCSMS Int J Comput Sci Manag Stud.* 2011 [cited 2022 Feb 28];11:2.
31. Skindaraitė Ieva. Organizacijos klimato vertinimas AB Birštono sanatorijos „Versmė“ pavyzdžiu. Kaunas; 2012
32. Slimane NSB. Motivation and Job Satisfaction of Pharmacists in Four Hospitals in Saudi Arabia. 2017 Mar 15 [cited 2022 Apr 12];19(1):39–72.
33. Spink KS, Wilson KS, Brawley LR, Odnokon P. The perception of team environment: The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups. *Gr Dyn Theory, Res Pract.* 2013;17(3):150–61.
34. Suifan TS. The Impact of Organizational Climate and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *Int J Bus Manag.* 2016;11(1).
35. Taştan SB, Davoudi SMM. The relationship between organisational climate and organisational innovativeness: Testing the moderating effect of individual values of power and achievement. *Int J Bus Innov Res.* 2017;12(4):465–83.
36. Thompson ER, Phua FTT. A Brief Index of Affective Job Satisfaction: 2012 Mar 15 [cited 2022 Feb 28];37(3):275–307.
37. Timms C, Brough P. “I like being a teacher”: Career satisfaction, the work environment and work engagement. *J Educ Adm.* 2013;51(6):768–89.
38. Urbonas Gvidas. Farmacijos specialistų požiūrio į farmacinės paslaugos kokybę, etinį klimatą ir pasitenkinimą darbu tyrimas. Disertacija. Kaunas; 2010 [cited 2022 Mar 1]. p. 150.
39. Vveinhardt J. Organizacijos kultūros ir organizacinės kultūros charakteristikos. 2011. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1512400690016/>

40. Weng RH, Huang CY, Huang JA, Wang MH. The cross-level impact of patient safety climate on nursing innovation: a cross-sectional questionnaire survey. *J Clin Nurs*. 2012 Aug 1 [cited 2022 Mar 1];21(15–16):2262–74.
41. Woznyj HM, Heggstad ED, Kennerly S, Yap TL. Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *J Occup Organ Psychol*. 2019;92:122–43.
42. A model of organizational climate | Open Textbooks for Hong Kong. [cited 2022 Feb 28].
43. Sample Size Calculator by Raosoft, Inc. [cited 2022 Mar 13]. Prieiga per internetą: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>
44. Stankevičiūtė, Ieva, and Aurelija Ganusauskaitė. "„Vytautas mineral SPA “organizacijos klimatas ir jo palankumas kūrybingumui." Lietuvos aukštųjų mokyklų vadybos ir ekonomikos jaunųjų mokslininkų konferencijų darbai: dvidešimt pirmoji respublikinė doktorantų ir magistrantų mokslinė konferencija „ES ekonomikos, finansų ir verslo procesai bei tendencijos“, Kaunas, 2018 m. gegužės 11 d. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2018 [no.] 21. 2018.
45. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai; 2005; p. 39-47



## PRIEDAI

1 priedas Klausimynas

### Klausimynas

Gerb. Respondente,

Esu Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Farmacijos fakulteto magistrantė Justina Virbalaitė. Rašau magistro baigiamąjį darbą tema „Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje įvertinimas“.

Ši anketa yra anoniminė, Jūsų atsakymai konfidencialūs, tyrimo rezultatai bus panaudoti tik tyrimo tikslais, siekiant išsiaiškinti Jūsų organizacijos klimatą ir jo įtaką pasitenkinimui darbu.

Ačiū, kad skiriate laiko. Iškilus klausimams galite kreiptis el. pašto adresu: [juste.virbalaite@gmail.com](mailto:juste.virbalaite@gmail.com)

**1. Jūsų lytis (pasirinkite vieną variantą) :**

- Vyras
- Moteris

**2. Amžius:**

Nurodykite: \_\_\_\_\_

**3. Jūsų dirbate(pasirinkite vieną variantą):**

- Dideliame mieste (Pvz.: Vilnius, Kaunas ir t.t.)
- Miestelyje, kaime (Pvz.: Troškūnai, Pivašiūnai ir t.t.)
- Miesto rajone (Pvz.: Karmėlava, Domeikava ir t.t.)

**4. Jūsų pareigybė vaistinėje (pasirinkite vieną variantą):**

- Vaistinės vedėja/ vedėjas
- Vaistininkas
- Farmakotechnikas
- Kita

**5. Jūsų darbo stažas dabartinėje darbo vietoje:**

Nurodykite: \_\_\_\_\_

**1. Ar atėjus naujam darbuotojui yra dedamos pastangos jo integravimuisi kolektyve?**

- Taip

- Ne
- Iš dalies

**2. Kaip įvertintumėt savo darbe vyraujančią atmosferą?**

- Labai gera
- Daugiau gera negu bloga
- Daugiau bloga negu gera
- Labai bloga

**3. Vaistinėje egzistuoja šilti, malonus ir geri santykiai tarp vadovų ir pavaldinių?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**4. Vaistinėje egzistuoja šilti, malonus ir geri santykiai tarp kolegų?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**5. Manote, kad Jūsų atlygis atitinka atliktus darbus?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**6. Ar darbuotojai turi galimybę dalyvauti sprendimų priėmime?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**7. Ar darbe jaučiatės saugiai?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**8. Jūsų darbe yra komandinių užduočių ( *darbų kuriuos turite atlikti kartu su kolegomis*)?**

- Taip, daug
- Taip, keletas
- Ne

**9. Ar gerai išmanote savo darbo politika, vertybes ir tikslus?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**10. Darbas vaistinėje suteikia galimybes tobulėti, kilti karjeros laiptais?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**11. Ar Jūsų darbovietė rūpinasi personalo ugdymu?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**12. Ar gera savijauta darbe atsiliepia Jūsų bendravimui su pacientais?**

- Taip
- Ne
- Neturiu atsakymo

**13. Ar esate patenkintas savo darbu šioje vaistinėje?**

- Taip
- Ne
- Neturiu atsakymo

**14. Vaistinės vadovai nuolat aiškinasi darbuotojų poreikius?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**15. Jei atsirastų galimybė ar pakeistumėte darbo vietą?**

- Taip
- Ne

**16. Nurodykite dėl kokių priežasčių pakeistumėte darbo vietą? (Jei praeitame klausime atsakėte neigiamai, galite pereiti prie kito klausimo) (Galima rinktis kelis variantus)**

- Darbas man neteikia malonumo

- Darbe visada jaučiu įtampą ir stresą
- Nemalonūs bendradarbiai
- Nesijaučiu tinkamai įvertintas/a
- Permažas atlyginimas
- Nėra galimybių tobulėti
- Nesijaučiu gerbiama/as

**17. Ar esate patenkintas galimybėmis panaudoti savo žinias ir gebėjimus dabartinėje darbovietėje?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**18. Ar manote, kad vadovai teisingai elgiasi su pavaldiniais?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**19. Ar esate patenkintas darbo krūviu?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**20. Ar Jums svarbi klientų nuomonė apie vaistinę, kurioje dirbate?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**21. Ar manote, kad Jūsų darbas yra pakankamai įvairus?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies

**22. Ar Jus tenkina galimybės darbe pavalgyti, nueiti į tualetą, pasivaikščioti ar kitaip pailsėti?**

- Taip

- Ne
- Iš dalies

**23. Ar vaistinėje yra naudojamos paskatinimo priemonės?**

- Taip
- Ne

**24. Pasirinkite kokios paskatinimo priemonės naudojamos? (Jei praeitame klausime atsakėte neigiamai, pereikite prie kito klausimo) (Galima rinktis kelis variantus)**

- Piniginės premijos
- Dovanos
- Organizuojami renginiai (kelionės, koncertai, sporto renginiai)
- Rašytinė ar žodinė padėka
- Algos padidinimas
- Kuro kainos kompensavimas vykstantiems į darbą iš kitų miestų ar rajonų
- Lankstus darbo grafikas
- Papildomi laisvadieniai
- Paaukštinimas

**25. Vaistinėje jausčiausi geriau, jei (jei tinkamų atsakymų nėra, galite praleisti klausimą):**

- Turėčiau daugiau kolegų
- Nereiktų atlikti mano kompetencijos neatitinkančių darbų
- Pacientai su manimi elgtųsi pagarbiau
- Vadovai su manimi elgtųsi pagarbiau
- Mano atlikti darbai būtų tinkamai įvertinti
- Būtų stabilesnis darbo grafikas
- Pakiltu mano gaunamas atlyginimas

**26. Ar manote, kad vadovybė turėtų labiau atsižvelgti į savo pavaldinių emocinę būklę?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**27. Ar manote, kad daugiau grupinio ar komandinio darbo pagerintų Jūsų vaistinės mikroklimatą?**

- Taip

- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**28. Ar Jums iš darbovietės labiau reikia emocinio ar materialinio atgalinio ryšio?**

- Materialinio (dovanos, premijos ir t.t.)
- Emocinio (Daugiau bendravimo renginių, socializacijos su kolegomis ir t.t.)
- Man nereikia atgalinio ryšio iš darbovietės

**29. Ar Jūsų darbovietė pakankamai rūpinasi gero organizacijos klimato palaikymu?**

- Taip
- Ne
- Neturiu atsakymo

**30. Kaip manote, kas labiausiai nulemia organizacijos klimata?**

- Darbuotojų tarpusavio santykiai
- Vadovavimo stilius
- Materialinis skatinimas
- Moralinis skatinimas
- Savarankiškumo galimybės
- Įvertinimo pojūtis
- Kita: \_\_\_\_\_

**31. Ar Jūs jaučiatės vaistinėje galintis priimti savarankiškus sprendimus susijusius su Jūsų darbo atlikimu?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**32. Ar manote, kad dabartiniai vaistinėje naudojami paskatinimo būdai yra veiksmingi, Jūsų savijautos darbe atžvilgiu?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**33. Ar keistumėte vaistinėje naudojama motyvacinė sistema?**

- Taip
- Ne
- Kai kuriuos aspektus

34. **Kokius aspektus keistumėte** (*Jeigu praeitame klausime atsakymas buvo neigiamas, galite pereiti prie kito klausimo*):

- Premijų dydį
- Papildomo uždarbio galimybes
- Laisvalaikio veiklą
- Dovanas
- Kuro kompensacijas
- Mokymus ir konferencijas
- Kita: \_\_\_\_\_

35. **Ar manote, kad vaistinės klimatas yra susijęs su Jūsų pasitenkinimu darbu?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

36. **Ar manote, kad kitose vaistinėse organizacinis klimatas yra geresnis?**

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Neturiu atsakymo

**Dėkoju už Jūsų sugaištą laiką ir atsakymus.**



**LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETAS**

**BIOETIKOS CENTRAS**

Kodas 302536989, Tilžės g. 18, LT- 47181, Kaunas, tel.: (8 37) 327233, [www.lsmuni.lt](http://www.lsmuni.lt), el.p.: [bec.registracija@lsmuni.lt](mailto:bec.registracija@lsmuni.lt)

Medicinos akademijos (MA)  
Vientisųjų studijų programa – Farmacija  
V k. studentei Justinai Virbalaitei  
Darbo vadovė lekt. Aurima Stankūnienė  
LSMU Vaistų technologijos ir socialinės  
farmacijos katedra

*2022.03.14* Nr. BEC-FF-56

**DĖL PRITARIMO TYRIMUI**

LSMU Bioetikos centras, įvertinęs Justinos Virbalaitės pateiktus dokumentus, studentės tiriamajam darbui tema „Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje įvertinimas“ pritaria\*.

  
dr. Eimantas Peičius

\* Pastaba: šis pritarimas neatleidžia tiriamąjį mokslinį darbą vykdančių asmenų nuo prievolės laikytis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento nuostatų ir nuo atsakomybės gauti nacionalinio arba regioninio bioetikos komiteto leidimą, jei toks leidimas būtinas pagal LR Biomedicininų tyrimų etikos įstatyme numatytus reikalavimus.



DARBO RĖMIMO, AUTORIAUS INDĖLIO IR GALIMO INTERESŲ KONFLIKTO  
DEKLARACIJA

Justina Virbalaitė

Organizacijos klimato ir pasitenkinimo darbu vaistinėje įvertinimas

Assessment of organisational climate and job satisfaction in a pharmacy

Darbas remiamas Farmacijos fakulteto/ vaistų technologijos ir socialinės farmacijos katedros lėšomis.

**Patvirtinu, kad baigiamasis darbas atliktas ir parašytas savarankiškai, nepažeidžiant kitiems asmenims priklausančių autorinių teisių.**

Justina Virbalaitė