

ექთნების კმაყოფილების შეფასება საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის მოქმედების
პირობებში

ბაღდუ ჩხაიძე, დოქტორანტი

ლაშა ლორია, ასოცირებული პროფესორი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

DOI: <https://doi.org/10.52340/spectri.2024.10.01.07>

აბსტრაქტი

შრომითი კმაყოფილების რთული ფენომენის ყოვლისმომცველ გაგება, ხელს შეუწყობს ეფექტური სტრატეგიების შემუშავებას საექთნო დეფიციტის აღმოსაფხვრელად და პაციენტის მოვლის ხარისხის გაზრდის მიზნით.

ჩვენი კვლევის მიზანია კორელაციების დადგენა ექთნების სამუშაოთი კმაყოფილების მახასიათებლებს შორის.

მეთოდები: კვლევაში ჩართული იყო 71 ექთანი: დედოფლისწყაროს, წალკის, დმანისის, ლანჩხუთის, ხარაგაულის, ამბროლაურის, ონის, ცაგერის, ლენტეხის, თიანეთის, თეთრიწყაროს და ყაზბეგის სამედიცინო დაწესებულებების კლინიკებიდან.

რესპოდენტებმა 5 ბალანის სისტემით შეაფასეს სამუშაო გარემო, დაწესებულების ზრუნვა პერსონალის კეთილდღეობაზე, სანიტარული ნორმების კონტროლი, სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა, კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა, ანაზღაურება, შრომის დანაწილება, სამუშაო გრაფიკი და დასვენების დრო.

შედეგები: ექთნები მაქსიმალური ქულით ყველაზე ხშირად აფასებდნენ კოლეგებს შორის მხარდაჭერას და თანამშრომლობას (38.03%), ყველაზე იშვიათად - შრომის დანაწილებით და რესურსებით უზრუნველყოფით კმაყოფილებას. არც ერთ რესპოდენტს არ შეუფასებია დასვენების სრულყოფილად გამოყენება 5 ქულით. ყველაზე მცირე - 1 ქულით ყველაზე ხშირად შეფასებული იყო ტრენინგებით კმაყოფილება (35%).

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება შეფასდა შემდეგნაირად: 1 ქულიანი შეფასება არ აღუნიშნავს არც ერთ რესპოდენტს, 2 ქულით შეაფასა 11.27%-მა, 3 ქულით - 53,52%-მა, 4 ქულით - 28,17%-მა და 5 ქულით მხოლოდ რესპოდენტთა 7.04%-მა.

კმაყოფილების მიხედვით, ყველაზე დაბალი საშუალო ქულა ჰქონდა კმაყოფილებას სამუშაო გარემოთი (1.51 ± 1.04), ხოლო ყველაზე მაღალი - სანიტარული ნორმების შეფასებას სამუშაო ადგილზე (4.1 ± 0.72); სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება შეადგენს 3.31 ± 0.81 ქულას.

ზოგად კმაყოფილებასთან სარწმუნო დადებით კორელაციას აჩვენებენ: სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა - $r=.353$, $p=0,003$; კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა - $r=.459$, $p<0.001$; შრომის დაფასება - $r=.359$, $p=0,002$; კმაყოფილება ხელფასით $r=.328$, $p=0,005$; კმაყოფილება ტრენინგებით - $r=.370$, $p=0,002$; კმაყოფილება სამუშაო გრაფიკით - $r=.265$, $p=0,026$;

ექთნების შრომითი კმაყოფილების აუცილებელი პირო თანამშრომლების მიმართ სოციალური პასუხისმგებლობით მიდგომა და მათი მოთხოვნებისა და უფლებების გათვალისწინება

საკვანძო სიტყვები: შრომითი კმაყოფილება, მენეჯმენტი, სამუშაო გარემო

Assessment of Nurses' Satisfaction under the Universal Health Care Program

Baghdu Chkhaidze, PhD Student

Lasha Loria, Associate Professor

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Abstract

A comprehensive understanding of the complex phenomenon of job satisfaction will help develop effective strategies to address the nursing shortage and improve the quality of patient care.

The aim of our study was to identify correlations between the characteristics of nurses' job satisfaction.

Methods: The study included 71 nurses from clinics in Dedoplistskaro, Tsalka, Dmanisi, Lanchkhuti, Kharagauli, Ambrolauri, Oni, Tsageri, Lentekhi, Tianeti, Tetrtskaro and Kazbegi medical institutions.

Respondents assessed the working environment, the institution's care for the well-being of staff, control of sanitary norms, availability of medical equipment and resources, support and cooperation among colleagues, opportunities for professional development, remuneration, division of labor, work schedule and rest time on a 5-point scale.

Results: Nurses most often rated support and cooperation among colleagues with the maximum score (38.03%), least often - satisfaction with the division of labor and provision of resources. None of the respondents rated the full use of rest with 5 points. The lowest - 1 point - was the most often rated satisfaction with trainings (35%).

General satisfaction with work was assessed as follows: no respondent rated 1 point, 11.27% rated 2 points, 53.52% rated 3 points, 28.17% rated 4 points, and only 7.04% of respondents rated 5 points.

According to satisfaction, the lowest average score was for satisfaction with the working environment (1.51+1.04), and the highest was for the assessment of sanitary standards at the workplace (4.1+0.72); overall satisfaction with work was 3.31+0.81 points.

The following factors showed a significant positive correlation with overall satisfaction: availability of medical equipment and resources - $r=.353^{**}$, $p=0.003$; support and cooperation among colleagues - $r=.459^{**}$, $p<0.001$; appreciation of work - $r=.359^{**}$, $p=0.002$; satisfaction with salary $r=.328^{**}$, $p=0.005$; satisfaction with training - $r=.370^{**}$, $p=0.002$; satisfaction with work schedule - $r=.265^{*}$, $p=0.026$;

Socially responsible approach to employees and consideration of their demands and rights are essential for nurses' job satisfaction. Keywords: job satisfaction, management, work environment

Keywords: Job satisfaction, management, work environment

თანამედროვე ეპოქაში, ჯანდაცვის სექტორი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკასა და ერის ზოგად ჯანმრთელობაზე. ჯანდაცვის ორგანიზაციების ეფექტურობას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ექთნების პროდუქტიულობა და ეფექტურობა, რაც თავის მხრივ დამოკიდებულია ექთნების კეთილდღეობაზე სამუშაო ადგილზე [1].

შიდა სერვისის კონცეფცია გაჩნდა, როგორც მომსახურების მართვის მიდგომის ერთ-ერთი არსებითი პრინციპი. ორგანიზაციული სისტემის ეფექტურობის გაზომვისას ძირითადი მახასიათებელია მომსახურების ხარისხი (SERVQUAL) [2].

დამოუკიდებლობის უფრო მაღალი დონის მქონე ექთნები არიან უაღრესად პროდუქტიულები, კმაყოფილები და თავიანთი საქმისადმი ერთგულები [3].

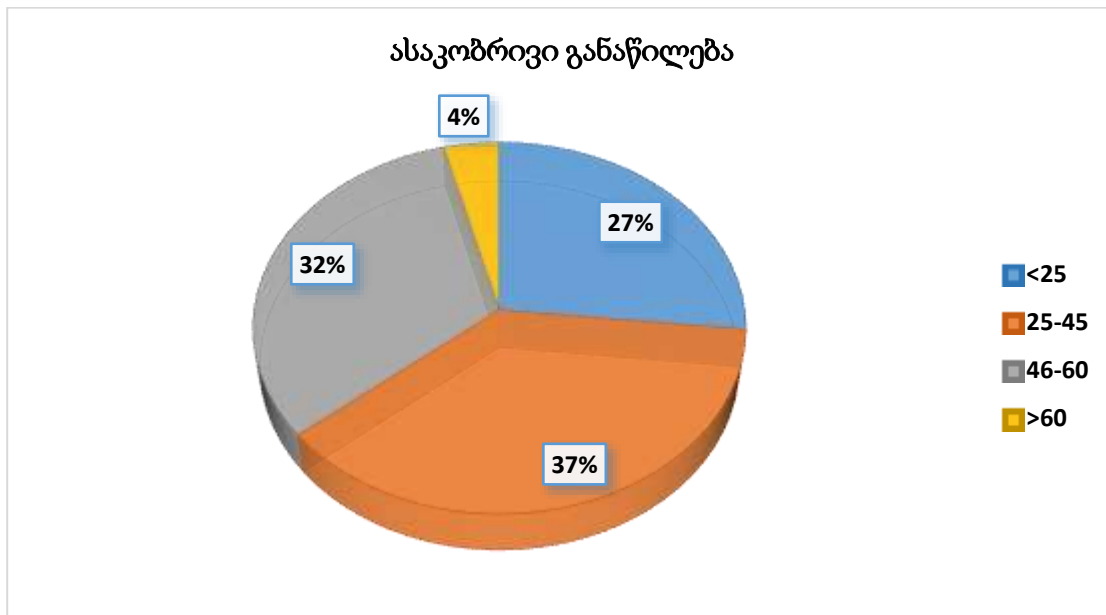
შედეგებმა აჩვენა, რომ რაც უფრო ხანგრძლივია სამუშაო გრაფიკი, მით უფრო მეტია “გადაწვის” ალბათობა [4]. „გადაწვა“ არის ტერმინი, რომელიც აღწერს ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას, რომელიც მოიცავს ფიზიკურ და ემოციურ გადაღლილობას, ცინიზმის განვითარებასა და გულგრილობას, არაეფექტურობის განცდას და წარუმატებლობის შიშს [5].

შრომითი კმაყოფილების რთული ფენომენის ყოვლისმომცველ გაგება, ხელს შეუწყობს ეფექტური სტრატეგიების შემუშავებას საექთნო დეფიციტის აღმოსაფხვრელად და პაციენტის მოვლის ხარისხის გაზრდის მიზნით [6].

ჩვენი კვლევის მიზანია კორელაციების დადგენა ექთნების სამუშაოთი კმაყოფილების მახასიათებლებს შორის.

მეთოდები: კვლევაში ჩართული იყო 71 ექთანი: დედოფლისწყაროს, წალკის, დმანისის, ლანჩხუთის, ხარაგაულის, ამბროლაურის, ონის, ცაგერის, ლენტეხის, თიანეთის, თეთრიწყაროს და ყაზბეგის სამედიცინო დაწესებულებების კლინიკებიდან.

რესპოდენტთა ასაკობრივი განაწილება მოცემულია 1 დიაგრამაზე.



რესპოდენტთა შორის უმრავლესობას წარმოადგენდნენ 25-45 წლის ასაკის ექთნები.

ჩვენს მიერ შესწავლილ იქნა ექთნების კმაყოფილების მახასიათებლები თვითშევისებადი კითხვარის საშუალებით. შევისწავლეთ ექთნების კმაყოფილება შემდეგი მახასიათებლების მიხედვით: კმაყოფილება ანაზღაურებით, სამუშაო გარემოთი, განყოფილების პერსონალის დონით, სამუშაო გამოცდილების ზრდით, საავადმყოფოს ადმინისტრაციის მიერ პროფესიულ ზრდის ხელისშეწყობა, პერსონალის მოსაზრებების გათვალისწინება.

რესპოდენტებმა 5 ბალიანი სისტემით შეაფასეს სამუშაო გარემო, დაწესებულების ზრუნვა პერსონალის კეთილდღეობაზე, სანიტარული ნორმების კონტროლი, სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა, კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა, ანაზღაურება, შრომის დანაწილება, სამუშაო გრაფიკი და დასვენების დრო.

სტატისტიკური ანალიზი:

შესასწავლი მახასიათებლები წარმოდგენილია სიხშირით და პროცენტული მაჩვენებლით, მახასიათებლებს შორის კავშირი დადგინდა სპირმენის რანგული კორელაციური ანალიზის საშუალებით.

მასალა დამუშავდა სტატისტიკური პროგრამების პაკეტის SPSS 23-ის გამოყენებით.

შედეგები: ექთნების სამუშაოთი კმაყოფილების მახასიათებელთა სიხშირეები მოცემულია 1 ცხრილში

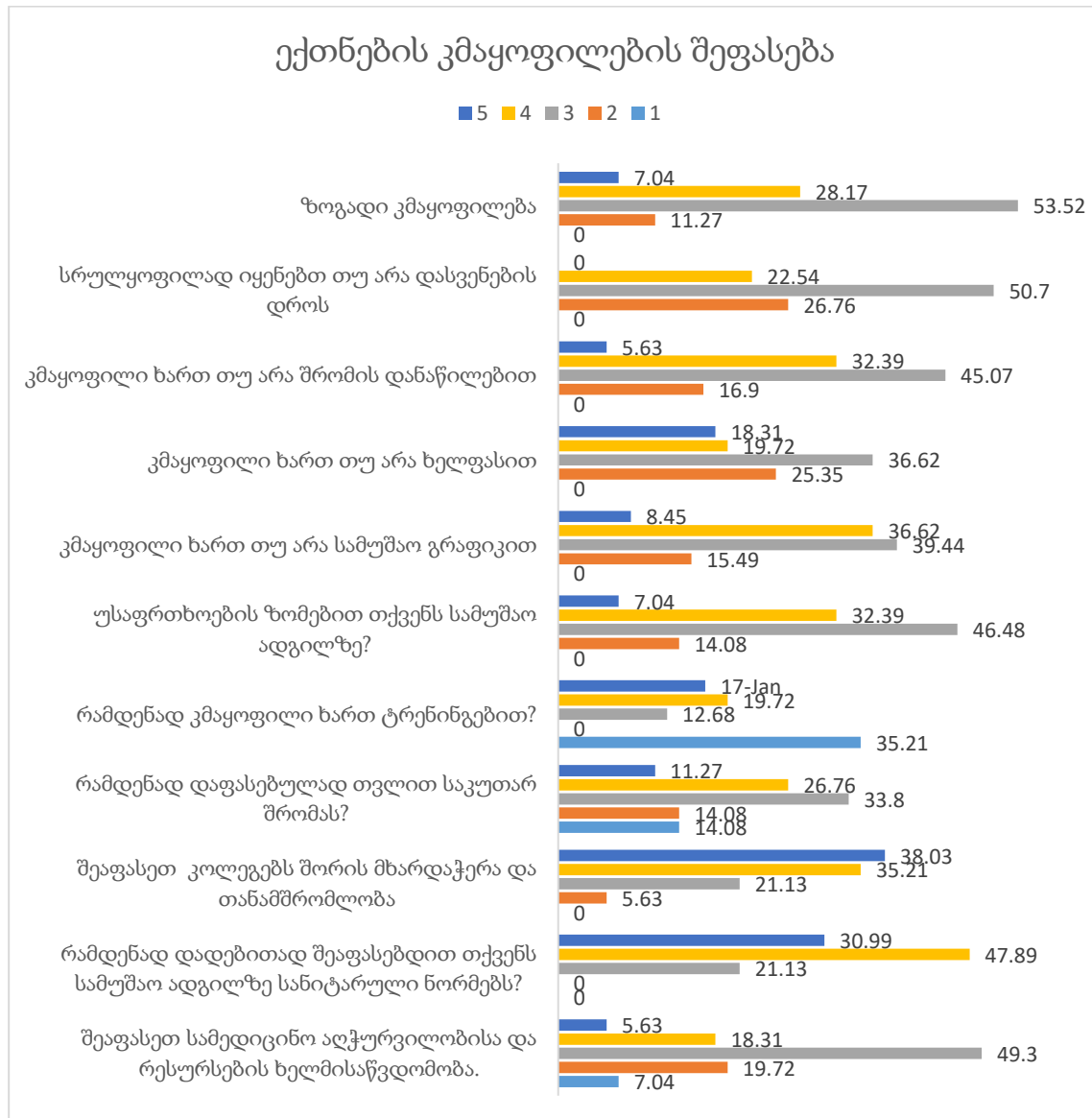
ცხრილი 1. ექთნების სამუშაოთი კმაყოფილების მახასიათებელთა სიხშირეები.

მახასიათებლები	n	%
კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენი ამჟამინდელი ანაზღაურებით?	38	53,52
მიიღება თუ არა მხედველობაში თქვენი მოსაზრებები საავადმყოფოს ადმინისტრაციის მიერ?	33	46,48
უწყობს თუ არა ხელს თქვენს პროფესიულ ზრდას თქვენი დაწესებულება (ტრენინგები და სხვა აქტივობები)?	27	38,03
თქვენი ამჟამინდელი სამუშაოს ადგილმდებარეობით კმაყოფილი ხართ?	47	66,2
ხართ თუ არა კმაყოფილი თქვენი განყოფილების პერსონალის დონით?	52	73,24
კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენი ამჟამინდელი სამუშაო გარემოთი?	41	57,75
გამღევთ თუ არა გამოცდილებას თქვენი ამჟამინდელი სამუშაო?	54	76,06
სამედიცინო დაწესებულება ანიჭებს თუ არა პრიორიტეტს თქვენს კეთილდღეობას?	39	54,93

როგორც ცხრილიდან ჩანს, რესპოდენტთაგან ნახევარზე ოდნავ მეტი თვლის, რომ დაწესებულება პრიორიტეტს ანიჭებს მის კეთილდღეობას, ყველაზე მაღალი სიხშირით გამოირჩევა პასუხები, რომლებიც გვიჩვენებს, რომ პერსონალი იღებს გამოცდილებას ამჟამინდელი სამუშაოთი და კმაყოფილია სამუშაო გარემოთი, გამოკითხულთაგან

ყველაზე მცირე რაოდენობა თვლის, რომ დაწესებულება ხელს უწყობს მის პროფესიულ ზრდას

ექთნების კმაყოფილების შეფასება 5 ქულიანი სისტემით მოცემული ა მე-2 დიაგრამაზე



დიაგრამა 2.

ხუთ ქულიანი სისტემით შეფასებამ გვაჩვენა, რომ ექთნები მაქსიმალური ქულით ყველაზე ხშირად აფასებდნენ კოლეგებს შორის მხარდაჭერას და თანამშრომლობას (38.03%), ყველაზე იშვიათად - შრომის დანაწილებით და რესურსებით უზრუნველყოფით კმაყოფილებას. არც ერთ რესპოდენტს არ შეუფასებია დასვენების სრულყოფილად

გამოყენება 5 ქულით. ყველაზე მცირე - 1 ქულით ყველაზე ხშირად შეფასებული იყო ტრენინგებით კმაყოფილება (35%).

სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება შეფასდა შემდეგნაირად: 1 ქულიანი შეფასება არ აღუნიშნავს არც ერთ რესპოდენტს, 2 ქულით შეაფასა 11.27%-მა, 3 ქულით - 53,52%-მა, 4 ქულით - 28,17%-მა და 5 ქულით მხოლოდ რესპოდენტთა 7.04%-მა.

ექთნების კმაყოფილების საშუალო შეფასება მოცემულია მე-2 ცხრილში.

ცხრილი 2. ექთნების კმაყოფილების საშუალო შეფასება

მახასიათებლები	Minimum	Maximum	Mean	SD
რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაო გარემოთი?	1,00	3,00	1,51	1,04
სრულყოფილად იყენებთ თუ არა დასვენების დროს	2,00	4,00	2,96	0,71
შეაფასეთ სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა.	1,00	5,00	2,96	0,95
რამდენად დაფასებულად თვლით საკუთარ შრომას?	1,00	5,00	3,07	1,20
რამდენად კმაყოფილი ხართ ტრენინგებით?	1,00	5,00	3,14	1,71
კმაყოფილი ხართ თუ არა შრომის დანაწილებით	2,00	5,00	3,27	0,81
კმაყოფილი ხართ თუ არა ხელფასით	2,00	5,00	3,31	1,05
ზოგადი კმაყოფილება	2,00	5,00	3,31	0,77
უსაფრთხოების ზომები თქვენს სამუშაო ადგილზე?	2,00	5,00	3,32	0,81
კმაყოფილი ხართ თუ არა სამუშაო გრაფიკით	2,00	5,00	3,38	0,85
შეაფასეთ კოლეგებს შორის მხარდაჭერასა და თანამშრომლობას?	2,00	5,00	4,06	0,91

რამდენად დადებითად შეაფასებდით თქვენს სამუშაო ადგილზე სანიტარული ნორმებს?	3,00	5,00	4,10	0,72
---	------	------	------	------

როგორც ცხრილიდან ჩანს, კმაყოფილების მიხედვით, ყველაზე დაბალი საშუალო ქულა ჰქონდა კმაყოფილებას სამუშაო გარემოთი (1.51 ± 1.04), ხოლო ყველაზე მაღალი - სანიტარული ნორმების შეფასებას სამუშაო ადგილზე (4.1 ± 0.72); სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება შეადგენს 3.31 ± 0.81 ქულას.

ექთნების კმაყოფილების მახასიათებლებს შორის კავშირის დასადგენად ჩავატარეთ კორელაციური ანალიზი (ცხრილი 3)

ცხრილი 3. კორელაციები ექთნების კმაყოფილების მახასიათებლებსა და ზოგად კმაყოფილებას შორის

კმაყოფილების მახასიათებლები		ზოგადი კმაყოფილება
რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაო გარემოთი?	r	-0,186
	p	0,120
რამდენად დადებითად შეაფასებდით თქვენს სამუშაო ადგილზე სანიტარული ნორმებს?	r	0,154
	p	0,199
შეაფასეთ სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა.	r	0.353**
	p	0,003
შეაფასეთ კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა	r	0.459**
	p	<0.001
რამდენად დაფასებულად თვლით საკუთარ შრომას?	r	0.359**
	p	0,002
რამდენად კმაყოფილი ხართ ტრენინგებით?	r	0.370**
	p	0,002
უსაფრთხოების ზომები თქვენს სამუშაო ადგილზე?	r	-0,125

	p	0,300
კმაყოფილი ხართ თუ არა სამუშაო გრაფიკით	r	0.265*
	p	0,026
კმაყოფილი ხართ თუ არა ხელფასით	r	0.328**
	p	0,005
კმაყოფილი ხართ თუ არა შრომის დანაწილებით	r	0,188
	p	0,116
სრულყოფილად იყენებთ თუ არა დასვენების დროს	r	0,033
	p	0,782

ზოგად კმაყოფილებასთან სარწმუნო დადებით კორელაციას ამჟღავნებს:

სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა - $r=.353^*$, $p=0,003$; კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა - $r=.459^*$, $p<0.001$; შრომის დაფასება - $r=.359^*$, $p=0,002$; კმაყოფილება ხელფასით $r=.328^*$, $p=0,005$; კმაყოფილება ტრენინგებით - $r=.370^*$, $p=0,002$; კმაყოფილება სამუშაო გრაფიკით - $r=.265^*$, $p=0,026$;

განხილვა

არსებული კვლევების შედეგების მიხედვით, ჯანდაცვის სექტორში შრომით კმაყოფილებაზე გავლენას ახდენს მრავალი ფაქტორი [7]. შიდა მომსახურების ხარისხი სარწმუნო დადებით კორელაციაში თანამშრომელთა კმაყოფილებასთან და თანამშრომლების ლოიალობასთან; ხოლო თანამშრომელთა კმაყოფილება სარწმუნო დადებით კავშირშია თანამშრომლების ლოიალობასთან; შიდა სერვისი ზომიერად მოქმედებს შიდა მომსახურების ხარისხზე, თანამშრომელთა კმაყოფილებასა და თანამშრომელთა ლოიალობაზე; ძირითადი კრიტერიუმებია „კომუნიკაციის დონე“, „გუნდური მუშაობა“, „დაჯილდოვებას და აღიარებას“, „ვგრძნობ თავს ორგანიზაციის ნაწილად“ და „ნამდვილ სიამოვნებას ვპოულობ ჩემი მუშაობით [8]“. ასევე ექთნის ჩართულობა და ცოდნის გაზიარება, ორგანიზაციული ხარისხის სტანდარტები, მედდის მენეჯმენტი და ლიდერობა და მედდა-ექიმის კოლეგიალური ურთიერთობები ასოცირდება პროფესიულ ავტონომიასთან. ექთნის მენეჯმენტი და ლიდერობა, კადრებისა

და რესურსების ადეკვატურობა და ორგანიზაციული ხარისხის სტანდარტები დაკავშირებული იყო სამუშაოთი კმაყოფილებასთან[9].

საქართველოში 2018 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა საქართველოში დასაქმებულ ექთანთა არასახარბიელო მდგომარეობა, რაც გამოიხატება გადაჭარბებულ სამუშაო დროში, დამატებითი ვალდებულებების დაკისრებასა და ისეთი უფლებამოსილების გამოყენების შეუძლებლობაში, როგორიც არის შვებულება, დასვენების დრო და შესვენება [10].

ჩვენმა კვლევის მიხედვით, ექთნების სამუშაოთი კმაყოფილება დაკავშირებულია ისეთ კომპონენტებთან, როგორიცაა სამედიცინო აღჭურვილობისა და რესურსების ხელმისაწვდომობა; კოლეგებს შორის მხარდაჭერა და თანამშრომლობა; შრომის დაფასება; კმაყოფილება ხელფასით; კმაყოფილება სამუშაო გრაფიკით.

საქართველოში ექთნების დეფიციტის გამომწვევ მიზეზებად სახელდება დაბალი შრომის ანაზღაურება და მოუწესრიგებელი სამუშაო გარემო [11]. ჩვენმა კვლევამ აჩვენა, რომ კმაყოფილების მიხედვით, ყველაზე დაბალი საშუალო ქულა ჰქონდა კმაყოფილებას სამუშაო გარემოთი (1.51 ± 1.04), ხოლო სამუშაოთი ზოგადი კმაყოფილება შეადგენს 3.31 ± 0.81 ქულას.

სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ექთნების სამუშაო კმაყოფილების გაზრდა, რადგან ეს ხელს უწყობს პაციენტების აღქმის გაუმჯობესებას მოვლის ხარისხის შესახებ და უზრუნველყოფს სათანადო საექთნო მუშახელის შენარჩუნებას [12].

პრაქტიკული მნიშვნელობა

შედეგები იძლევა სასარგებლო ემპირიულ მტკიცებულებებს იმის დასადასტურებლად, რომ კლინიკებს შეუძლიათ შეიმუშაონ კონკურენტული და მდგრადი განვითარების სტრატეგიები CSR (კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა), პრაქტიკისადმი მეტი ყურადღების მიქცევით. გახადონ თანამშრომლების სარგებელი პრიორიტეტულად და ინვესტიციები ჩადონ ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ან თანამშრომლების მხარდაჭერის პროგრამებში.

დასკვნა

ექთნების შრომითი კმაყოფილების აუცილებელი პირობა თანამშრომლების მიმართ სოციალური პასუხისმგებლობით მიდგომა და მათი მოთხოვნებისა და უფლებების გათვალისწინება

ლიტერატურა

1. Mirabito AM, Berry LL. You say you want a revolution? Drawing on social movement theory to motivate transformative change. *Journal of Service Research*. 2015 Aug;18(3):336-50.
2. Prakash G, Srivastava S. Role of internal service quality in enhancing patient centricity and internal customer satisfaction. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*. 2019 Apr 3;13(1):2-0.
3. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K. Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International journal of nursing practice*. 2019 Feb;25(1):e12711.
4. Gasparito RC, Guillardello EB. Professional practice environment and Burnout among nurses. *Rev Rene*. [Internet]. 2015. [Access April 21, 2015]; 16 (1): 90-6 [Internet]. 2015
5. Abdullah MI, Huang D, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A. Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*. 2021 Mar;8(2):607-19.
6. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*. 2019 Jun 1;94:21-31.
7. Topali D, Konstantinidis C, Vasiliki V, Giovanis N. Organizational Culture and the Satisfaction of Primary Health Care Professionals as Quality Indicators for a Primary Health Care Development Strategy. In *Proceedings 2025 Jan 3 (Vol. 111, No. 1, p. 4)*. MDPI.
8. Wang JH, Li CY. Should Medical Service Industry in China Implement the Internal Service Recovery? Explore Its Moderation Effect on Internal Service Quality, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Journal of Management & Decision Sciences*. 2018 Dec 1;1(1):20-43.
9. Pursio K, Kankkunen P, Mikkonen S, Kvist T. Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC nursing*. 2024 Feb 6;23(1):100.
10. კარანაძე რ, ჩარკვიანი ნ, ჯაფარიძე ს, ომსარაშვილი დ. ექთნების შრომის პირობები საქართველოში. თბილისი, 2019.

11. ამბროლაძე მ. საექონო საქმის პრიორიტეტულობა და გამოწვევები საქართველოში.
Health Policy, Economics and Sociology. 2024 Jun 3;8(1).
12. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review.
International journal of nursing studies. 2019 Jun 1;94:21-31.