

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
MEDICINOS FAKULTETAS**

REABILITACIJOS, SPORTO MEDICINOS IR SLAUGOS INSTITUTAS

SLAUGOS MAGISTRANTŪROS NEAKIVAIZDINĖ PROGRAMA

Tvirtinu:

Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto
Slaugos studijų programų komiteto
pirmininkė prof. D. Kalibatienė
Data:

Viktorija Kielaitė

***ONKOLOGIJOS SLAUGYTOJŲ STRESO DARBE
ĮVERTINIMAS***

SLAUGOS MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Darbo vadovas:
Vilniaus Universiteto Onkologijos Instituto
Gydytoja psichoterapeutė
Dr. Giedrė Bulotienė

Darbo priėmimo data:
Vadovo parašas

VILNIUS,
2008

SANTRUMPOS

PSO – pasaulinė sveikatos organizacija

VUOI – Vilniaus Universiteto Onkologijos Institutas

LR – Lietuvos Respublika

Pav. - paveikslėlis

TURINYS

SANTRUMPOS	2
LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	5
SANTRAUKA	KLAIDA! ŽYMELĖ NEAPIBRĖŽTA.
1. ĮVADAS	10
2. LITERATŪROS ANALIZĖ	12
2.1 STRESO IR STRESORIŲ SAŲOKA	12
2.2 EMOCINIS IŠSEKIMO (SUDEGIMO) SAŲOKA	13
2.3. STRESO DARBE TYRIMAI UŽSIENYJE.....	14
2.4 SLAUGOS PERSONALO PATIRIAMAS STRESAS DARBE	15
2.5 EMOCINIS PERDEGIMAS SLAUGYTOJO DARBE	17
2.6 SLAUGOS DARBUOTOJŲ PASITENKINIMAS DARBU.	18
2.7 VEIKSMINGI DARBUOTOJŲ SKATINIMO BŪDAI.	19
2.8 KAIP SLAUGYTOJAI APSISAUGOTI NUO STRESO IR EMOCINIO IŠSEKIMO.....	19
2.9 LITERATŪROS ANALIZĖS APIBENDRIMIMAS.....	21
3. TYRIMO OBJEKTAS IR METODIKA	22
3.1 TIRIAMŲJŲ IMTIS	22
3.2 TYRIMO METODAI	22
3.3 TYRIMO EIGA	22
3.4 STATISTINĖ DUOMENŲ ANALIZĖ.....	23
4. DARBO REZULTATAI	24
4.1 TIRTO KONTINGENTO CHARAKTERISTIKA	24
4.2 BENDRAI APIE DARBO VIETĄ	26
4.3 DALYVAVIMAS DARBINĖJE VEIKLOJE	32
4.4 SOCIALINIS KLIMATAS DARBO VIETOJE	39
5. DARBO REZULTATŲ APTARIMAS	46
6. IŠVADOS	51
7. PASIŪLYMAI	52
8. NAUDOTA LITERATŪRA	53
1 PRIEDAS	55

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Koreliacijos ryšio stiprumas	23
2 lentelė Respondentų demografiniai duomenys	24
3 lentelė Respondentų darbo stažas	25
4 lentelė Ryšys tarp slaugytojoms suteiktos galimybės atlikti užduotis, kurios būtų jų sugebėjimų išbandymas ir slaugytojų žinių bei išsilavinimo	27
5 lentelė Vyresniojo slaugos personalo išnaudojimo ir slaugytojų žinių pritaikymo ryšys su vadovų aktyvumu	28
6 lentelė Ryšys tarp slaugytojų nuomonės apie sumanymus darbe ir tiesioginio viršininko susidomėjimo išklausančią respondentų pasiūlymus	32
7 lentelė Darbovietės sukurtų darbo tikslų ir darbuotojų užimtumo darbe ryšys	34
8 lentelė Ryšys tarp slaugytojų pareigos atlikti suplanuotus darbus ir galimybės priimti sprendimus darbo vietoje	35
9 lentelė Ryšys tarp organizacijos siekiamų tikslų ir slaugytojų pareigų atitikimo bendram organizacijos kontekstui	37
10 lentelė Ryšys tarp darbuotojų tarpusavio pagalbod ir komandinė dvasios darbe	39
11 lentelė Draugiškos darbo atmosferos ir atviro bendravimo tarp kolegų ryšys	42
12 lentelė Gražiai sprendžiamų nesutarimų ir personalo bei vadovybės gerų tarpusavio santykių ryšys	44

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Streso eigos schema.....	12
2 pav. Teiginio “Mano budėjimai yra įdomūs ir prasmingi“ atsakymų pasiskirstymas.....	26
3 pav. Teiginio “Darbe dažnai sužinau naujų dalykų“ atsakymų pasiskirstymas.....	26
4 pav. Teiginio “Man suteikta laisvė pačiai planuoti savo darbą“ atsakymų pasiskirstymas.....	28
5 pav. Respondenčių nuomonė apie darbovietės suteiktą galimybę tobulintis.....	29
6 pav. Teiginio “ Darbo vietoje mes kartu dalijamės žiniomis ir patirtimi“ atsakymų pasiskirstymas.....	30
7 pav. Teiginio “ Darbo vietoje laikomasi darbo ir užduočių įvairumo principo“ atsakymų pasiskirstymas.....	30
8 pav. Teiginio “ Su malonumu prisiimu naujas ir neįprastas pareigas“ atsakymų pasiskirstymas.....	31
9 pav. Teiginio “Kolektyvo susirinkimai ir paramos grupės naudingi ir vertingi” atsakymų pasiskirstymas.....	33
10 pav. Teiginio “ Mūsų kolektyvas tarpusavyje gražiai bendrauja“ atsakymų pasiskirstymas.....	33
11 pav. Teiginio “ Apskritai darbovietėje pasirinkta gera darbo taktika ir geri darbo metodai“ atsakymų pasiskirstymas.....	35
12 pav. Teiginio “Aš galiu pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką esu atsakingas” atsakymų pasiskirstymas.....	36
13 pav. Teiginio “Organizacijos darbas pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu ir atsakomybe“ atsakymų pasiskirstymas.....	37
14 pav. Teiginio “ mano kolegos džiaugiasi, kai gerai atlieku savo darbą“ atsakymų pasiskirstymas.....	40
15 pav. Teiginio “ Jaučiu, kad mano kolegos rūpinasi manimi“ atsakymų pasiskirstymas.....	40
16 pav. Teiginio “ Mane palaiko ir paremia, kai turiu sumanymų ir pasiūlymų“ atsakymų pasiskirstymas.....	41
17 pav. Teiginio “ Mes stengiames, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyres“ atsakymų pasiskirstymas.....	42
18 pav. Teiginio “ Mes stengiames, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyres“ atsakymų pasiskirstymas.....	43
19 pav. Teiginio „Mūsų skyrius gražiai sutaria ir bendrauja su kitais skyriais“ atsakymų pasiskirstymas.....	45

SANTRAUKA

**Vilniaus universiteto Medicinos fakultetas
Reabilitacijos, sporto medicinos ir slaugos institutas
Slaugos magistrantūros programa**

**Onkologijos slaugytojų streso darbe įvertinimas
Slaugos magistro baigiamasis darbas**

Darbo autorius: **Viktorija Kielaitė**

Darbo vadovė : Dr. Giedrė Bulotienė

Vilnius, 2009m.

Pagrindinės sąvokos: Onkologijos slaugytoja, stresas darbe, stresą darbe įtakojantys veiksniai.

Tyrimo tikslas: ištirti onkologijos slaugytojų stresą darbe įtakojančius veiksnius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti darbo aplinkos veiksnių poveikį onkologijos slaugytojų streso darbe formavimuisi.
2. Nustatyti onkologijos slaugytojų dalyvavimo darbinėje veikloje įtaka streso formavimuisi.
3. Įvertinti socialinio klimato įtaką onkologijos slaugytojų stresui darbe.
4. Iš gautų tyrimo rezultatų pateikti pasiūlymus, kaip išvengti streso darbe

Tyrimo populiacija: Anketuotos Vilniaus Universiteto Onkologijos Institute dirbančios slaugytojos.

Tyrimo objektas: onkologijos slaugytojų stresą darbe skatinantys veiksniai.

Hipotezė: onkologijos slaugytojų patiriamas stresas yra įtakojamas darbinės aplinkos.

Tyrimo metodika:

Tyrimas atliktas 2007 m. spalio mėn. – 2009 m. gegužės mėn.

Tyrimo dalyvavo 112 slaugytojų, dirbančių Vilniaus Universiteto Onkologijos Institute (toliau VUOI).

Tiriamųjų apklausai panaudota standartizuota 10 klausimų anketa, kuri reprezentavo slaugytojų socialinę aplinką darbo vietoje. Anketa paimta iš Slaugos mokomosios medžiagos

EUR tarpvalstybinio projekto Lemon „Slauga. Slaugo sveikata ir darbo sauga” pratybų 10 dalies.

Surinkti duomenys apdoroti variacinės statistikos metodu, panaudojant *SPSS for Windows 17.0* v.

Tyrimo rezultatai ir išvados:

Vertindamos savo darbo vietą, onkologijos slaugytojos dažniausiai neturėjo nuomonės vertindamos savo budėjimų naudingumą 33,9%, naujienu susijusių su darbu kiekį 25,89%, galimybę atlikti sugebėjimų išbandymo vertas užduotis 42,0% bei naujų ir neįprastų pareigų savanorišką vykdymą 37,50%.

Darbo vietoje visiškai teigiamai vertino savo žinių ir išsilavimo užtenkamumą gerai atlikti užduotis 42,9%, vadovų aktyvumą, sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas 36,6% ir kolegų teigiamą aktyvumą dalijantis žiniomis ir patirtimi darbe 39,28%. Dažniausiai neigiamai vertino joms suteiktą laisvę pačioms planuoti savo darbą 30,36%.

Analizuodamos savo darbinę aplinką slaugytojos dažniausiai neturi nuomonės vertindamos savo viršininko susidomėjimą jų teikiamoms idejoms 33,0%, ir vertinant darbovietės pasirinktą darbo taktiką ir darbo metodus 25,89% .

Darbinės aplinkos vertinime dažniausiai visiškai sutinka, kad darbe visą laiką yra užimtos 45,05%, darbe privalo atlikti visus suplanuotus darbus 42,86%, visas kolektyvas siekia vieno tikslo 39,64%, ir kad darbas yra pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu 41,07%.

Slaugytojos dažniausiai bent iš dalies sutinka, kad kolektyvas tarpusavyje gražiai bendrauja 38,39%, darbo vietoje suteikta laisvė pačioms priimti sprendimus 41,07% ir pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus 33,33%.

Analizuojant socialinį klimatą slaugytojų darbo vietoje, buvo rasta, kad slaugytojos dažniausiai neturi nuomonės vertindamos darbo vietoje vyraujančią komandinę dvasią 42,86%, kolegų palaikymą gerai atlikus savo darbą 41,07%, kolegų paramą, turint sumanymų ir pasiūlymų 36,61%, darbo atmosferą darbo vietoje 30,36%, santykius tarp personalo ir vadovybės 39,29% ir bendravimą su kitais skyriais 31,25%.

Socialinio klimato darbe vertinime respondentės visiškai sutinka, kad darbe iškilus problemoms yra su kuo pasikalbėti 33,93% ir, kad nesutarimai darbe sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai 30,36%.

SUMMARY

Vilnius University Faculty of Medicine
Institute of Rehabilitation, Sport Medicine and Nursing
Master's degree Nursing Programme

TITLLE

Evaluation of stress in oncology nurses job.
Master's degree final scientific research work

Author of the master's degree scientific research work: **Viktorija Kielaitė**

Head of the master's degree scientific research work: **Dr. Giedrė Bulotienė**

Vilnius, 2009

Keywords: Oncology nurses, stress at work, factors influence on stress at work.

The aim of the research – to explore the main factors of stress in oncology nurse's job.

Problems:

1. To investigate the oncology nurses work environment influence on factors that can affect the stress at work.
2. To determine is the oncology nurses action of taking part at work enviroment can affect the stress.
3. To evaluate is the social climate at work can affect the stress of oncology nurses job.
4. Give advice on how to avoid the stress at work.

The object of research: The oncology nurses stress at work affecting factors.

Hypothesis: The oncology nurses stress at work is affected by job environment.

The methods of research: The research was carried out from October 2007 until May 2009. There were 112 oncology nurse, who were working at Vilnius University Oncology institute. The standard questionnaire used had 10 questions, which were representing nurse's social environment at their working place. The questionnaire has been taken from the learning materials for nurses and midwives. Laman "Learning material on nursing" , year 1996, part No. 10.

To analyse the data *SPSS for Windows 17.0* v. statistical batch processing has been used.

Results:

Oncology nurses mostly had no opinion when they were evaluating these parts of their work environment: the usefulness of their working shifts 33,9%, the news connected with work amount 25,89%, the opportunity to carry out the tasks which could be the trial of their forces 42,0% , new and unusual tasks volunteered implement 37,5%. Nurses absolutely positive were evaluating: their sufficiency of knowledge and studied degree to carry out all the tasks 42,9%, activity of management, when they are making work plans and fulfilling tasks 36,6% and colleagues positive activity when they are dividing their knowledge and experience at work 39,28%. Mostly positive nurses were evaluating the opportunity to plan their work by themselves 30,36%.

Analysing oncology nurses work environment they had no opinion of: the management interest of their new ideas 33,0%, enthusiasm of telling out their ideas 39,32% and their working institution taken work tactic and work methods 25,89%.

Evaluating the work environment usually nurses completely agree that they are busy all the time at work 45,05%, nurses ought to do all the planed work 42,86%, all the staff is reaching the same aim 39,64%, and that work is grounded of staff trustiness of each other 41,07.

The nurses at least a bit agree that staff is communicate nicely with each other 38,39%, they have a freedom to make their own decisions at work 41,07, the duties accords the main organisation contests and aims 33,33%.

It was investigated that in work social climate oncology nurses had no opinion of: evaluating the team spirit at work 42,86%, the support of colleagues when they do the work well 41,07%, the support of colleagues, when the nurse has some new ideas and offers 36,61%, the atmosphere at working place 30,36%, relationship between the staff and management 39,29% and relationships with the other departments of the hospital 31,25%.

Evaluating a social climate at work respondents completely agree that they have a person to talk with when there is some problems at work 33,93% and that the conflicts are usually judging nicely and sincerely 30,36%.

1. ĮVADAS

Nėra žmonių, kurie nebūtų išgyvenę konfliktinių situacijų, nepajutę smūgių ar per didelių reikalavimų jų gyvenime. Visa tai neigiamai veikia emocijas, verčia per stipriai, o kartais ir be pagrindo jaudintis, sukelia emocinę įtampą, stresą, patologines emocines būsenas [17].

Šiuolaikinėje literatūroje sunku rasti kitą žodį, taip dažnai vartojamą patiems įvairiausiems išgyvenimams bei psichiniam – emociniam diskomfortui nustatyti, kaip stresas[17].

Nuo streso ir emocinio išsekimo nėra apsaugotas nė vienos profesijos atstovas. Dažnai žmonės nesusimąsto, kad medicinos personalas, ypač slaugytojos, patiria daug didesnę streso poveikį, nes dažnai jos yra tas tarpininkas, kuris turi išklausti kiekvieną paciento problemą iki jam bus suteikta pagalba. Onkologijos slaugytojos ne išimtis.

Vis geriau suvokiama, kad slaugytojoms išsekimo rizika yra didelė. Tai kelia grėsmę tinkamai pacientų sveikatos priežiūrai. Naujausi pokyčiai sveikatos priežiūros sistemoje, pakeitė slaugytojos darbo specifiką, to pasekoje didėja jos atsakomybė paciento atžvilgiu [11].

Pasirinkta tema ypač aktuali onkologijos slaugytojų darbe, nes šios slaugytojos dažnai susiduria su sunkiomis letalinėmis būsenomis ir ne retai mirtimi. Intensyvėjant darbo ir gyvenimo ritmui, šios problemos taps tik aktualesnės.

Daugelis Lietuvos ir užsienio autorių nurodo, kad darbas onkologijoje visų pirma yra labai didelis stresinis faktorius, kuris dažnai veda į ilgo veikimo išgyvenimus, ko pasekoje galimi fiziniai ar psichiniai asmens išsisėmimai.

Emocinis perdegimas arba emocinis išsekimas yra smarkaus, užsitęsusio streso, dėl kurio asmens įprasti išgyvenimo įgūdžiai tapo neveiksmingi pasekmė [22].

Lietuvos mokslinėje spaudoje, skirtingai nei užsienio šalyse, šie klausimai menkai nagrinėjami. Onkologijos srityje darbų, nagrinėjančių onkologijos slaugytojų patiriamą stresą ir emocinį išsekimą nėra daug.

Tad norėdami įvertinti onkologijos slaugytojų patiriamą stresą, atlikome tyrimą.

Tyrimo tikslas: ištirti onkologijos slaugytojų stresą darbe įtakojančius veiksnius.

Tyrimo uždaviniai:

5. Iš.tirti darbo aplinkos veiksnių poveikį onkologijos slaugytojų streso darbe formavimuisi
6. Nustatyti onkologijos slaugytojų dalyvavimo darbinėje veikloje įtaka streso formavimuisi.
7. Įvertinti socialinio klimato įtaką onkologijos slaugytojų stresui darbe.
8. Iš gautų tyrimo rezultatų pateikti pasiūlymus, kaip išvengti streso darbe

Hipotezė: onkologijos slaugytojų patiriamas stresas yra įtakojamas darbinės aplinkos.

Tyrimo objektas: onkologijos slaugytojų stresą darbe skatinantys veiksniai.

Darbas atliktas: VU Onkologijos institute nuo 2007 12 iki 2009 05.

Darbo apimtis: 58 puslapiai, 12 lentelių, 19 paveikslų, 1 priedas.

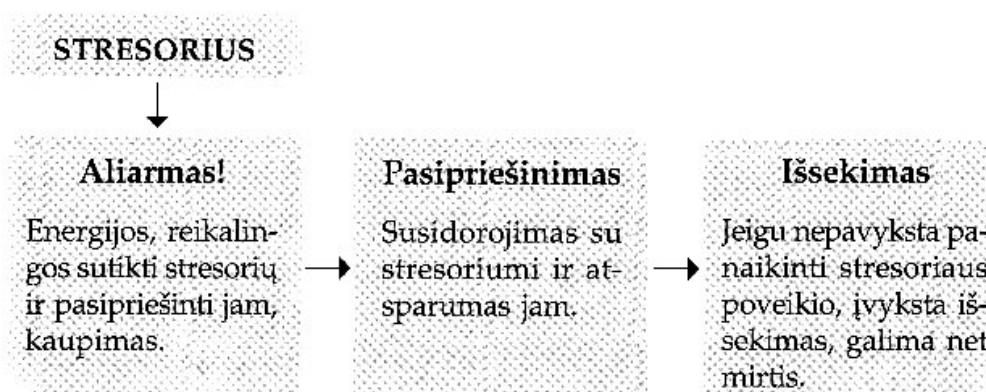
2. LITERATŪROS ANALIZĖ

2.1 Streso ir stresorių sąvoka.

Stresas (lot. *estrictia*) – yra daugiareikšmė sąvoka. Tarptautinių žodžių žodyne ji apibūdinama kaip įtampos būseną – visuma apsauginių fiziologinių reakcijų, atsirandančių žmogaus organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių (**stresorių**), pavyzdžiui, šalčio, traumų, poveikį. Tai vidutinio spaudimo, įtampos būseną, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais elgesio pokyčiais[1].

Žmonių elgesys ir jų reakcija į stresą – tai svarbiausi veiksniai, nuo kurių priklauso mūsų sveikata ir ligos. Walteris Cannonas apibūdino stresą, kuriuo mes vertiname arba reaguojame į tam tikrus įvykius, metančius mums iššūkį arba keliančius grėsmę, kaip „kovos arba pabėgimo“ sistemą [16]. .

Medicininio ir psichologinio termino „stresas“ autorius yra endokrinologas Hans Selye. Atlikus tyrimus su pelėmis, gautus duomenis mokslininkas pristatė Monrealio universitetui Kanadoje 1936 metais. Tada jis pirmą kartą pavartojo šį terminą, o vėliau sukūrė ir streso teoriją, kuri yra aktuali ir dabar. Hansas Selye stresą laikė bendruoju prisitaikymo sindromu, susidedančio iš 3 fazių: aliarmo, priešinimosi ir išsekimo [20, 2]. (1 pav.).



1 pav. Streso eigos schema [20]

Paveiksle pavaizduota kas gali vykti, kai kūno signalai skelbia pavojų. Šis signalas iššaukia „pabėgti“ arba „pavyti“ reikalingų resursų kaupimą, motorinių galių stiprėjimą, protinių funkcijų aštrėjimą, o labai retais atvejais - paralyžių, sąmonės netekimą [20].

Antroje fazėje pradinis pasipriešinimas gali būti daugiareikšmis ir keistis pagal atitinkamas stresinės situacijos požymius. Vėlyvoje šios fazės dalyje priemonės kartojasi ir

patenka į trečiąją fazę. Ji pasireiškia kompensacijos sutrikimais, organizmo didėjančia netvarka bei proto „pasimetimu“. Išnyksta realybės pojūtis, gali būti pasitelkiamos net smurto arba keršto priemonės. Tokiu atveju jau reikalinga gydytojų ir psichologų pagalba, gal net ir psichologinė terapija [16].

I. Mills teigia, kad stresas yra tam tikras pusiausvyros tarp mūsų pačių ir situacijos, kurioje atsiduriame, sutrikimo pasireiškimas. Stresas atsiskleidžia per normalias organizmo funkcijas deformuojantį spaudimą, reikalavimų ir darbų gausą, psichinę įtampą, konfliktus, priklausomybes, nesugebėjimą valdyti savo jausmų bei aistrų. Esant pusiausvyroje su aplinka, jaučiamės esą patenkinti savimi ir kitais, pozityviai vertiname savo pasiekimus ir džiaugiamės gyvenimu. Kai tos pusiausvyros nelieka, atsiranda įtampos jausmas. Asmuo ima abejoti savimi, niekas nebedžiugina. Stresinė situacija atsiranda tada, kai žmogui iškeliami per dideli reikalavimai. Jis nebesugeba jų kontroliuoti, nepajėgia savarankiškai sukurti jų veikimo strategijos bei numatyti darbų sekos. Susidariusi stresinė situacija užvaldo kūną, protą ir emocijas. Organizmas sutelkia visą savo energiją kovai su jam trukdančia aplinka [5].

2.2 Emocinis išsekimo (sudegimo) sąvoka.

Sąvoka „sudegimas“ (*burnout*) atėjo iš anglų kalbos, ir kaip terminas, pradėtas vartoti 1974 metais. Šis sindromas atsiranda dėl emocinio išsekimo, savo identiškumo nesuvokimo, dėl asmeninio pajėgumo sumažėjimo – ypač dirbantiems žmonėms. Sudegimo tyrinėjimų pradininkas Herbertas Freudenbergeris padarė išvadą, kad nuo sudegimo kenčia tie žmonės – čia kalbama būtent apie moteris – kurie įsipareigoja ir aukojasi kitiems, kol galiausiai juos slegianti našta tampa nebepakenčiama [20].

Dauguma mokslininkų ir psichologų „sudegimo“ sindromą apibrėžia, kaip nesugebėjimą suderinti tai, ko tikėjomės, su tuo, ką turime.

Kai kurie autoriai išskiria „sudegimo stadijas“, kurios yra trys:

- Pirmoje stadijoje sutrinka pusiausvyra tarp reikalavimų ir galimybių – „stresas“.
- Antra stadija – ūmi, trumpalaikė emocinė reakcija į šios pusiausvyros sutrikimą.

Atsiranda baimė, įtampa, nuovargis, išsekimas – „spaudimas“

- Trečioje stadijoje keičiasi požiūris, elgesys, žmogus ima dirbti mechaniškai, ciniškai, su išankstine neigiama nuostata [20, 2].

Visi mokslininkai sutinka su tuo, kad sudegimas vyksta fazėmis.

Kiti tyrėjai išskiria 12 stadijų, pagal kurias žmogus arba jam artimas asmuo gali pastebėti, jog gresia „sudegimas“.

„Sudegimo“ stadijos:

1. Noras įrodyti, ką galiu.

2. Per didelis atsipalaidavimas.
3. Subtiliai nepaisoma asmeninių poreikių.
4. Vengiama spręsti konfliktus ir tenkinti poreikius.
5. Kitoks vertės aiškinimas.
6. Pabrėžtinai neigiamos turimos problemos.
7. Atsitraukimas.
8. Pastebimas elgesio pasikeitimas.
9. Depersonalizacija.
10. Vidinė tuštuma.
11. Depresija.
12. Visiškas išsekimas – „sudegimas“

Galima įstrigti vienoje kurioje nors stadijoje. Šių stadijų trukmė ir intensyvumas priklauso nuo individualios situacijos, asmenybės, polinkių, praeities ir sugebėjimo įveikti stresus [20, 4].

Perdegimo simptomai taip pat skirstomi į psichologinius: frustracija, dirglumas, įtampos, liūdesio jausmas, pyktis, atsitraukimas, „atbukimas“, emocinis atsitraukimas, cinizmas darbo atžvilgiu; ir fizinius: nuovargis, nemiga, galvos skausmai, nugaros skausmai, apetito pokyčiai, lytinio potraukio sumažėjimas.

Vienu metu gali būti jaučiami skirtingi simptomai. Stadijos neturi aiškių ribų, susilieja.

Reikėtų pabrėžti, kad vyrai ir moterys į „sudegimą“ reaguoja skirtingai ir tai jiems sukelia skirtingi faktoriai [20, 2].

2.3. Streso darbe tyrimai užsienyje.

2002 metais Pasaulinei Sveikatos Organizacijai buvo pristatytas tyrimas, kuriame buvo nagrinėjama problema susijusi su stresu ir emociniu išsekimu darbe. Vienas iš šio tyrimo organizatorių buvo švedų mokslininkas, profesorius Levi Lennart. Jis kartu su kolegomis atliko tyrimą, kuriame dalyvavo 21500 įvairių profesijų darbuotojų iš 15 Europos sąjungos šalių. Tyrimas įrodė, kad stresas darbe dažnai įtakoja įvairias ligas. Dažniausiai tyrime minimos su darbu susijusios sveikatos problemos buvo: nugaros skausmas (33% respondentų), stresas (28% respondentų), raumenų skausmai (kaklo ir pečių) (23% respondentų), emocinis perdegimas (23% respondentų). Sveikatos problemos buvo susijusios su prastomis ar nepakankamomis darbo sąlygomis[14].

Nauji moksliniai Leičesterio universiteto tyrimai, rodo, kad akušerijos ir ginekologijos skyrių darbuotojai patiria stresą. To pasekoje nukenčia jų darbo kokybė ir atsiranda įvairios

baimės. Stresą vienodai patiria tiek vyresnysis personalas, tiek ir jų jaunesnieji kolegos. Iš viso tyrime dalyvavo 340 gydytojų, slaugytojų ir akušerių.

Gautos aukšto lygio tyrimų išvados parodė, kad 55% dalyvių patiria subjektyvų aukšto lygio stresą, vidutinį - 24% ir mažą - 21% stresą.

Šio tyrimo vienas iš teigiamų rezultatų buvo tas, kad Jungtinėje Karalystėje yra pateiktas siūlymas įdarbinti daugiau klinikinių psichologų, kurie dirbtų su medicinos personalu. Tai padės užtikrinti, kad medicinos personalo darbo kokybė nenukentės, darbuotojui jaučiant stresą [24].

2.4 Slaugos personalo patiriamas stresas darbe.

Dažniausiai slaugytojos kenčia stresą darbe dėl per didelių darbo krūvių. Onkologinių klinikų personalo perdegimo lygis aukštesnis nei kito profilio klinikų darbuotojų [19].

Stresas ir emocinis išsekimas yra įvardijami kaip priežastys, kodėl slaugytojai turi palikti profesiją [10,11]. Ypač tai svarbu Lietuvoje, kur darbuotojų pasitenkinimas ir emocinės gerovės lyginant, yra gana žemi [19, 16].

Tyrimai rodo, kad galima išskirti keletą veiksnių, kurie yra svarbūs kokybiškam sveikatos darbuotojų darbui, teikti asmens priežiūros paslaugas ir pakankamą moralinę paramą savo pacientams. Todėl slaugos personalui reikia įgūdžių bendraujant su pacientu, kalbant apie asmens bruožus, vertybes ir panašiai. Tyrimai rodo, kad slaugytojų bendravimo įgūdžiai turi įtakos pacientams ir jų slaugymo rezultatams [11, 20, 5].

Vienas iš labiausiai pasitenkinimą darbu bei suteikiamos slaugos kokybę atspindinčių veiksnių yra empatija [14]. Su empatija padidėja tikimybė, kad su slaugomais pacientais bus elgiamasi altruistiškai ir slauga bus efektyvi. Dažnai visuomenėje nominuojami daugiau žinomi asmenys, ministrai, gydytojai, o slaugos personalas nesulaukia padėkos nei iš paciento, nei iš vadovybės. Tai skatina slaugytojų nepasitenkinimą savo darbu [5].

Teigiama, kad slaugytojos ir pacientų santykiai yra „kertinis akmuo“ visai teikiamai paslaugai. Manoma, kad geri santykiai tarp slaugytojų ir pacientų, turi galimybių turėti teigiamą poveikį pacientų sveikatai.

Pavyzdžiui, La Monica et al. išnagrino poveikį tarp slaugytojos įsijautimo, nerimo, depresijos, priešiško ir geros pacientų priežiūros. Kuo slaugytoja jaučiasi labiau nepatenkinta savo darbu, tuo labiau kenčia pacientas [22].

Nepaisant naudos pacientui slaugytojos įsijautimas į pacientu gerovę turi neigiamą poveikį, kuris prisideda prie sveikatos priežiūros specialisto emocinio išsekimo [17,12]. Įsijautęs slaugytojas kartais gali jaustis paciento tarnu, galvojantis tik apie rūpinimąsi pacientu išsikeliant vienintelį tikslą – skatinti ir išlaikyti paciento sveikatą, padedant jiems, jų sveikimo

procesu ir nepaisant savo kaip žmogaus asmeninių poreikių. Toks mąstymas gali įtakoti išsekimą, fizines ar psichologines ligas, kai pačiai slaugytojai reikia medicinos priežiūros.

Davis (1983 m.) teigė, kad įsijautimas turi kitų konstrukcijų – įsijaučiantis slaugytojas rodo susirūpinimą, asmenines baimes, perspektyvą, atsižvelgiant ir į fantazijas [8]. Nėra atliktų mokslinių tyrimų, kurie pateiktų aiškius įrodymus apie įsijautimo ir išsekimo tiesioginį ryšį. Kai kurie autoriai netgi teigia, kad įsijautimas ir susirūpinimas pacientu gali būti „naudingas“ siekiant išvengti slaugytojo emocinio išsekimo [15, 12, 25]. Tačiau įmanoma, kad santykiai tarp įsijautimo ir emocinio perdegimo gali būti priklausomi nuo slaugytojo darbo patirties ir kaip ilgai jis dirba vienoje ar kitoje medicinos srityje. Tai rodo, kad slaugytojo patirtis yra susijusi su profesiniu įsipareigojimu [9,10].

Nereikia pamiršti ir nerimo bei nuovargio, kuris dažnai sukuria tam tikrą užburta ratą, kuris vėliau padidina nesėkmes ir sumažina savigarbą.

Kartais stresas gali sukelti ir pozityvių išgyvenimų, kurie ir išlaiko slaugytojus jų darbe daugelį metų. Daugumai šios profesijos atstovų svarbus emocinis išitraukimas, žavėjimasis ir bendravimas su žmonėmis, jiems padedant. Darbuotojus džiugina dalyvavimas socialinėje veikloje, giliuose žmogiškuose išgyvenimuose, egzistencijos patyrimuose. Tuomet slaugytojai jaučiasi vertinami, svarbūs asmenys. Net jei ir nesutinkama su bendradarbiais už darbovietės ribų, jaučiamas stiprus ryšys su žmonėmis, patiriančiais tą patį.

Stresas bet kuriam žmogui gali būti naudingas, tačiau dažniausiai jis sukelia neigiamus pojūčius, jį lydi irzlumas, nerimas ir depresija. Neretai jis sukelia ir fizinius pojūčius, tokius kaip galvos skausmai, padidintas kraujospūdis, žarnyno sutrikimai, nemiga. Ar darbas sukels stresą, priklausys nuo pusiausvyros tarp keliamų reikalavimų ir darbe sukurtų aplinkos sąlygų bei pačio asmens sugebėjimų ir norų [10, 9].

Moterims namų rūpesčiai, šeima, vaikai kartu su darbe keliamais reikalavimais gali tapti stipriu streso šaltiniu.

Taip pat svarbus vis didėjantis etinių dilemų kiekis, kuris skatina personalą susidurti su neaiškumais ir kraštutiniais konfliktais. Asmeninė rizika veda prie baimės ir nerimo, kuris virsta pykčiu ir pagieža arba priešingai - gėda ir perdėtu įsijautimu į paciento problemą.

Stresą gali sukelti ir nuolatiniai reikalavimai, kurių slaugytoja negali įvykdyti, tačiau lygiai taip pat ir tai, kad darbo sąlygos neleidžia darbuotojui parodyti, ką jis sugeba.

Nuolatos trunkantis stresas, kurį slaugytoja priima kaip neigiamą reiškinį, ilgainiui gali išsekinti emociškai. Medicinoje tai apibūdinama, kaip „nėra susidomėjimo, apatija kolegoms, emocinis nuovargis, pasireiškiantis teigiamų emocijų nebuvimu“ [24].

Sudirbusi ir nepatenkinta slaugytoja negali tinkamai atsakyti į paciento keliamus reikalavimus. Atslūgus entuziazmui ir praradus tikslą, silpnėja ir motyvacija. Slauga tampa paprastu, monotonišku ir neįdomiu darbu, kurį reikia atlikti [19, 10].

2.5 Emocinis perdegimas slaugytojo darbe.

Sveikatos priežiūros darbuotojų emocinio perdegimo terminas yra naudojamas psichologinei būsenai apibūdinti kai aukšto streso lygis tam tikrą laiką veikia jų profesinį gyvenimą. Būdingas fizinis ir emocinis išsekimas, jausmų depersonalizacija ir žemas darbo našumas [21].

Siūloma emocinį išsekimą ir neigiamą psichologinę patirtį apibūdinti, naudojant tris komponentus:

- Slaugomi asmenys suvokiami kaip objektai,
- Sumažėjęs savo atliktų darbų svarbos vertinimas (kai suvokiama, kad slaugytoja (-as) nepakankamai gerai atliko kažkurių ar visų etapų darbus),
- Emocinis išsekimas (kai darbuotojas jaučiasi pavargęs ar apskritai negali sukaupti pakankamai energijos deramai atlikti savo darbą.)[17, 8].

Emocinis pervargimas neleidžia blaiviai mąstyti, kritiškai vertinti aplinkybių ir tinkamai spręsti problemas. Tai gali tapti pavojinga paciento saugumui.

Neretai emociškai pavargęs žmogus negali normaliai pakelti darbo krūvio ir ima ieškoti nusiramino ir jėgų patiprinimo – ima vartoti įvairius medikamentus, gerti, rūkyti, vartoti narkotikus [15,10,7].

Buvo atlikta tyrimų, kurių metu bandyta nustatyti stresą ir emocinį išsekimą sukeliančias priežastis. Jomis gali tapti:

- kasdienis susidūrimas su mirtimi;
- didelė pacientų kaita arba negalėjimas užtikrinti reikiamos slaugos kokybės, nes trūksta pinigų ar personalo;
- negalėjimas atitikti profesinių reikalavimų, dėl to, kad labia didelis darbo krūvis;
- nuolatinis spaudimas atlikti užduotis kaip galima greičiau;
- kraujo ar ekskrementų vaizdas;
- darbo aplinkoje vyraujančios daugiau neigiamos nei teigiamos aplinkybės (pvz.: vyresnysis slaugos personalas neužstoja slaugytojo prieš netinkamai besielgiantį gydytoją, trūksta galimybių profesiskai tobulėti);
- rutiniškas ir monotoniškas darbas;
- pacientai nerodo dėkingumo;

- stresas dėl baimės, kad dėl labai greitai besikeičiančios ir tobulėjančios technikos ir kitų naujovių slaugytoja negali suspėti ir prisitaikyti prie naujos aparatūros.

Slaugos personalo problemos, didelis dienos darbo krūvis, daug darbo valandų ir baimė, kad nespės prisitaikyti prie naujovių, yra specifiniai stresą sukeliančius veiksniai [24,12].

2.6 Slaugos darbuotojų pasitenkinimas darbu.

Nuo ko priklauso darbuotojo pasitenkinimas darbu nustatyti yra gana sudėtinga. Ši problema tampa ypatingai akivaizdi, kai reikia nustatyti, kokiam žmogui koks darbas suteikia pasitenkinimą. Atliekami tyrimai rodo, kad tiek visame pasaulyje, tiek ir Lietuvoje žmonės iš esmės yra patenkinti savo darbu. [10, 23]

Organizacinio elgesio tyrinėtojai ilgą laiką domėjosi veiksniais, darančiais įtaką asmens pasitenkinimui darbu. Dažniausiai jie skirstomi į išorinius ir vidinius veiksnius. [10, 23]

Vidiniai, pasitenkinimą darbu įtakojantys veiksniai, yra susiję su darbuotojo asmeninėmis savybėmis. Šiuos veiksnius vadovams kontroliuoti yra labai sunku arba tiesiog neįmanoma.

Vidiniai veiksniai tai:

✓ **Lytis.** Skirtumus tarp lyčių dažnai mėginama susieti su moterims būdingu darbų specifika. Manoma, kad "moteriškosios" profesijos susijusios su mažesnėmis galimybėmis siekti karjeros negu "vyriškosios", vyrai dažniau nei moterys užima vadovaujančias pareigas, suteikiančias daugiau savarankiškumo, o šie veiksniai kaip tik ir daro įtaką bendram pasitenkinimo darbu lygiui [10, 23].

✓ **Amžius.** Kuo vyresnis darbuotojas, tuo labiau jis patenkintas savo darbu. Tai galima paaiškinti mažesniais lūkesčiais, kas ir sąlygoja geresnį prisitaikymą prie darbo sąlygų [10, 23].

✓ **Išsilavinimas.** Vyrauja nuomonė, kad slaugytojai, turintys aukštesnį išsilavinimą, savo darbu yra labiau patenkinti, nes gauna didesnę atlyginimą. Aukštesnės kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalaujantys darbai leidžia žmogui pajusti didesnę savo vertę.

✓ **Darbo stažas.** Didėjantis darbuotojo darbo stažas siejamas su didėjančiu pasitenkinimu darbu. Toks teiginys grindžiamas tuo, kad neseniai pradėję dirbti darbuotojai yra mažiau psichologiškai įsilieję į organizaciją, jie nesieja savo ateities su organizacijos ateitimi, tuo tarpu ilgamečiai darbuotojai jaučiasi organizacijos dalimi, dažnai jie būna vertinami ir gerbiami, pažįsta visus organizacijos darbuotojus [10, 23].

Išorinius veiksmus įmanoma kontroliuoti ir keisti, kartu įtakojant ir darbuotojų pasitenkinimą atliekamu darbu. [10, 23]

Išoriniai veiksniai yra šie:

✓ **Darbo užmokestis.** Darbo užmokesčiui kiekvienas žmogus skiria ypatingą dėmesį. Vertindami savo darbo užmokestį darbuotojai į atlyginimą žiūri kaip į pajamų šaltinį ir kaip į teisingą atlygį už įdėtas pastangas. Tad atlyginimas yra sietinas su dviem žmonių poreikiais – „pragyvenimo šaltiniu“ ir „savo vertės įrodymu“. [10, 23]

✓ **Karjeros galimybės.** Dažniausiai karjera suprantama kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje ar mokslinėje veikloje – pasiekimas gyvenime. Karjera siejama su didesniais pinigais, didesne atsakomybe, aukštesniu statusu, prestižu. [10,23]

✓ **Vadovas** (jo kompetencija bei vadovavimo stilius). Vadovavimas yra dar vienas svarbus pasitenkinimo darbu šaltinis. [10,23]

✓ **Bendradarbiai.** Pati darbo grupė įtakoja pasitenkinimą darbu. Draugiški, vienas kitam padedantys bendradarbiai yra pagalbos, patarimų, palaikymo ir komforto šaltinis kiekvienam darbuotojui. [10,23]

✓ **Darbo sąlygos.** Darbo sąlygos yra kitas faktorius, turintis svarbią reikšmę užtikrinant pasitenkinimą darbu. Jei darbo sąlygos yra geros, darbuotojai lengviau atlieka darbą. Prastos darbo sąlygos (karšta, triukšminga ir pan.) didina nuovargį, sukelia diskomfortą, trukdo pasiekti tikslus bei sukelia nepasitenkinimą darbu [10, 23].

2.7 Veiksmingi darbuotojų skatinimo būdai.

Adekvatus darbo krūvis. Darbas gali būti malonus ir keliantis entuziazmą, bet jeigu darbo krūvis viršys galimybes, darbuotojas fiziškai ar protiškaai pervargs. O persitempusio žmogaus, kad ir kaip jis norėtų dar dirbti, darbas nebus efektyvus. Per didelis darbo krūvis kenkia darbuotojo sveikatai. O juk vadovui reikalingi sveiki darbuotojai.

Santykiai kolektyve. Darbuotojo darbo efektyvumui didelės įtakos turi ir vyraujantys darbo kolektyvo santykiai. Tai bendradarbių bei darbuotojų ir vadovo santykiai. Jei tarp vadovo ir darbuotojų vyrauja baimės jausmas, jeigu bendradarbiai apšneka vieni kitus, tuomet darbo santykiai virsta abipusiu karu, o energija iššvaistoma kivirčams, o ne darbui. Vadovas turi pastebėti tokius reiškinius pats ar pasitelkęs tarpininkus ir užkirsti kelią nenormaliems, trukdantiems dirbti santykiams kolektyve. [4, 10]

2.8 Kaip slaugytojai apsisaugoti nuo streso ir emocinio išsekimo.

Patiriant stresą ar emocinį išsekimą nereikėtų sieti vien su darbu. Dažnai derėtų įvertinti ir kitus savo gyvenimo aspektus, nustatant ar jie nedidina emocinio išsekimo. Jei slaugytoja

jaučiasi fiziškai pavargusi, galbūt jai reikėtų peržiūrėti ir atsisakyti kai kurių savo įsipareigojimų [13,3].

Buginytė A. ir Mickienė F. 2007m atliko tyrimą pavadinimu „Darbe – be streso ir įtampos.“ Autorės rinko darbuotojų nuomonę apie galimas taikyti darbovietėje priemones, skirtas išvengti įtampos ir blogų emocijų. Tyrime nustatyta jog daugiausiai tiriamųjų teigia, kad išvengti įtampos ir blogų emocijų padėtų įvairios relaksacijai darbe skirtos priemonės (poilsio kambariai, speciali relaksacijos įranga ir pan.), kokybiškai suremontuotos ir darbui pritaikytos patalpos. Taip pat buvo paminėti ir respondentų pageidavimai pailsėti ir atsipalaiduoti darbovietės organizuojamose kūrybinėse ir pramoginėse išvykose ir renginiuose. Daugiau kaip trečdalis apklaustųjų įsitikinę, kad įtampos darbe išvengti padėtų tinkamai organizuotas specialistų komandos darbas, tiek pat respondentų pageidautų darbe turėti galimybę fiziniam aktyvumui ir sportui.[6]

Vieno atlikto tyrimo duomenys parodė, kad emocinis išsekimas yra tiek kolektyvinė, tiek individuali problema ir kad reikia taisyti reikalus abiejose pusėse. Teigiama darbo ir socialinė aplinka bei parama sprendžiant problemas labai padeda atsikratyti pervargimo. Galimi du streso pervargimo mažinimo mechanizmai – įtampos mažinimas ir problemų sprendimas. Buvo nustatyta, kad problemų sprendimo mechanizmas yra daug efektyvesnis, nes pašalina streso priežastį. Įtampos mažinimas pašalina tik emocinį streso aspektą, todėl nėra efektyvus, mažinant emocinį išsekimą. Emocinis išsekimas greičiausiai yra susijęs su didesniu nerviniu išsekimu [13].

Taip pat tam tikros darbinės situacijos, galėtų neblogai pašalinti stresą. Jei dirbant laikomasi lygybės principo (nėra aukštesnių, ar žemesnių pareigomis, bet visi yra žmonės, kurie atlieka tam tikrą paskirtą darbą), sudaromos vienodos galimybės tobulėti profesiskai, visa tai veikia teigiamai.

Kitos teigiamą įtaką turinčio priemonės yra lankstūs darbo grafikai, aiškiai apibrėžta kiekvieno atsakomybė darbe, galimybė pasitarti su administracijos darbuotojais, kurie yra prieinami ir kompetetingi savo srityje.

Patys slaugos darbuotojai taip pat turėtų norėti keistis ir tobulėti. Tam tam pati slaugytoja turi ieškoti galimybių tobulintis ir tobulėti darbe, nustatyti asmeninius ir profesinius tikslus, tinkamai susiplanuoti savo darbo laiką, susitvarkyti savo laiką taip, kad jo užtektų ir darbui, ir asmeniniams poreikiams. Taip pat svarbu, kad darbuotojas susitvarkytų savo asmeninį gyvenimą taip, kad jis teiktų malonumą ir pasitenkinimą.

Labai svarbu, kad slaugytojas išmokytų pasipriešinti “smurtautojams”, sugebėtų mokėti duoti “atkirtį” savo kolegoms. Slaugytojai turi būti mokomi pajusti tiek savo, tiek kolegų streso požymius [13, 17].

Galima teigti, kad taikant tam tikras priemones įtampai darbe mažinti, įvyktų šie teigiami pokyčiai: padidėtų darbingumas, pagerėtų darbuotojų nuotaika bei darbo kokybė, o tuo pačiu pagerėtų ir fizinė darbuotojų sveikata.[4]

2.9 Literatūros analizės apibendrinimas.

Šiuolaikiniame įtemptame gyvenimo ritme, svarbu neatsilikti nuo visuomenės. Tai svarbu kiekvienam žmogui. Slaugytojos darbas yra įtemptas ir kartais netgi pavojingas. Dažnai slaugos personalas pamiršta savo saugumą ir poreikius ir visiškai atsiduoda pacientams. Toks atsidavimas, per dideli reikalavimai darbe, įtemptas gyvenimo ritmas, sunkios ligos, mirtis ir daug kitų stresinių situacijų sekina slaugytojus. Nuolatinis stresas darbe skatina slaugytojas persitempti, o tai savo ruožtu veda prie emocinio perdegimo.

Onkologijos slaugytojos yra viena iš slaugytojų rūšių. Onkologine liga sergantys pacientai yra irzlesni ir reikalaujantys labai daug dėmesio bei psichologinio pasirengimo. Onkologijos slaugytojos dažnai susiduria su mirtimi. Visos šios priežastys yra svarbios streso vystymuisi. Todėl manome kad tema yra labai aktuali ir reikalaujanti išsamios analizės.

Visos šios priežastys ir įtakojo temos pasirinkimą bei šio tyrimo atsiradimą.

3. TYRIMO OBJEKTAS IR METODIKA

Tyrimo objektas – onkologijos slaugytojų stresą darbe skatinantys veiksniai.

3.1 Tiriamųjų imtis

Buvo išdalinta 160 anketų. Gautos 142 anketos, iš jų tinkamų duomenų analizei buvo pripažintos 112 (atsako dažnumas – 70,0%). Tyrime dalyvavo 112 slaugytojų, dirbančių Vilniaus Universiteto Onkologijos Institute (toliau VUOI).

Įtraukimo į tyrimą kriterijai:

- respondantai, dirbantys VUOI ir turintys slaugytojo išsilavinimą,
- tinkamai užpildyta anketa,
- respondantai, savanoriškai sutikę dalyvauti tyrime.

3.2 Tyrimo metodai

Anketinė apklausa.

Tiriamųjų apklausai panaudota standartizuota 10 klausimų anketa, kuri reprezentavo slaugytojų socialinę aplinką darbo vietoje. Anketa paimta iš Slaugos mokomosios medžiagos EUR tarpvalstybinio projekto Lemon „Slauga. Slaugo sveikata ir darbo sauga” pratybų 10 dalies [13]. Anketavimas vyko 2007 gruodžio mėn. – 2009 vasario mėn.

Klausimai buvo suskirstyti į 4 grupes: I-oji klausimų grupė atspindėjo tirtą kontingentą (1-7 klausimas); II-oji – bendrai apie darbo vietą (8 klausimas); III-ioji – dalyvavimas darbinėje veikloje (9 klausimas); IV-oji –socialinis klimatas darbo vietoje (10 klausimas)

8; 9; 10 klausimai buvo anketos autoriaus išplėsti iki 11 - 13 teiginių, kuriuos galima buvo įvertinti 5 balų sistemoje nuo 1 iki 5. Kur 1 vertina teiginį kaip visiškai teisingas, 2 – teisingas arba iš dalies teisingas, 3 – neturiu nuomonės, 4 - neteisingas arba iš dalies neteisingas ir 5 – visai neteisingas. (žr. priedą Nr. 1, 55 psl.)

3.3 Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas 2007 m. spalio mėn. – 2009 m. gegužės mėn.

3.1. Pagal pasirinktą temą surinkta naujausia literatūra ir atlikta jos analizė.

Išanalizavus literatūrą, pasirinkta standartizuota 10 klausimų anketa, skirta apklausti onkologijos slaugytojas, dirbančias VUOI (žr. priedą Nr. 1, 55 psl.).

- 3.2. Prieš apklausą, buvo atliktas pilotražinis tyrimas – apklausta 30 respondentų, kuris vyko 2007 gruodžio mėn. – 2008 sausio mėn. (patikrinti, ar gerai parengtas klausimynas).
- 3.3. Apklausa vyko Vilniaus Universiteto Onkologijos Institute.
- 3.4. Tyriamiesiems raštu ir žodžiu buvo paaiškintas tyrimo tikslas, jo aktualumas ir reikalingumas.
- 3.5. Vėliau, tyrimo duomenis buvo analizuojami.

3.4 Statistinė duomenų analizė

Surinkti duomenys apdoroti variacinės statistikos metodu, panaudojant *SPSS for Windows 17.0* v.

Atlikta atsakymų dažnio analizė, koreliacinė analizė. Tolydūs kintamieji duomenys apskaičiuoti vidurkiu ir standartiniu nuokrypiu.

Skaičiuotas *Spearman* koreliacijos koeficientas. Skirtumai laikyti statistiškai reikšmingais, jeigu paklaidos tikimybės reikšmė $p \leq 0.05$.

Koreliaciniam ryšiui nustatyti buvo skaičiuotas ranginės koreliacijos (Spirmeno) koeficientas(*r*). Koreliacinis ryšys yra tiesioginis („+“) arba netiesioginis („-“), [1 lentelė].

1 lentelė **Koreliacijos ryšio stiprumas.**

Ryšio stiprumas	Koreliacijos koeficientas (<i>r</i>)	
	Tiesioginis ryšys	Netiesioginis ryšys
Ryšio nėra	0	0
Silpnas	0,01 – 0,29	-0,01 – -0,29
Vidutinis	0,3 – 0,69	-0,3 – -0,69
Stiprus	0,7 – 0,99	-0,7 – -0,99
Visapusiškas	1	1

Tyrimo rezultatai pateikti lentelėse ir diagramose. Pastarosios braižytos panaudojant „*Microsoft Office Excel 2007*“ ir „*Microsoft Office Word 2007*“ programas.

4. DARBO REZULTATAI

4.1 TIRTO KONTINGENTO CHARAKTERISTIKA

Siekiant įvertinti onkologijos slaugytojų streso ir emocinio išsekimo darbe lygį bei sukeliančias priežastis, ištirta 112 respondenčių, kurios buvo įvairaus amžiaus, skirtingo išsilavinimo ir dirbačios Vilniaus Universiteto Onkologijos Institute.

Visi apklausoje dalyvavę tiriamieji buvo moterys, nepasitaikė nei vieno vyro.

Apklaustųjų amžiaus vidurkis buvo $36,96 \pm 7,64$ metai. Jauniausia slaugytoja buvo 23 metų, vyriausia – 51 metų amžiaus. Amžiaus moda (*Moda – dažniausiai pasitaikantis skaičius*) – 32 metai.

Atlikus variacinės eilutės analizę, respondentų amžius buvo suskirstytas į 4 grupes, pagal kvartiles (2 lentelė). Daugiausia apklaustųjų buvo 30 – 37 metų amžiaus 46(41,1%).

Statistiškai patikimai, dauguma tiriamųjų buvo įgijusios specialų vidurinį (aukštesnį) išsilavinimą – 74(66,1%), (2 lentelė).

Daugiau nei pusė respondenčių dirbo ir paromis ir budėjimais 57(50,9%) (2 lentelė)

2 lentelė Respondentų demografiniai duomenys

	Rodiklis	N, %
Amžius metais	23 – 29	16 (14,3%)
	30 - 37	46 (41,1%)*
	38 – 45	31 (27,6%)*
	46 - 51	19 (17,0%)
Išsilavinimas	aukštesnysis (spec. vidurinis)	74 (66,1%)*
	aukštasis neuniversitetinis	23 (20,5%)*
	aukštasis universitetinis	15(13,4%)
Darbo grafikas	tik dienomis	36 (32,1%)
	tik naktimis ar paromis	19 (17,0%)*
	ir dienomis ir budėjimais	57(50,9%)*

* $p < 0,05$

Respondenčių bendras darbo stažas slaugoje buvo nuo 0,5 metų iki 34 metų. Stažo moda - 10 metų. Bendro darbo stažo slaugoje vidurkis buvo $14,795 \pm 8,23$ metai.

Išsiaiškinta, kad apklaustųjų darbo stažo onkologinėje slaugoje vidurkis buvo $11,67 \pm 7,69$ metai. Moda buvo 8 metai. Trumpiausiai onkologinėje slaugoje respondentės dirbo 0,5 metų, ilgiausiai – 30 metų.

Atlikus variacinės eilutės analizę, respondenčių bendras darbo ir darbo onkologinėje slaugoje stažas buvo suskirstytas į 4 grupes, pagal kvartiles (3 lentelė).

3 lentelė **Respondentų darbo stažas**

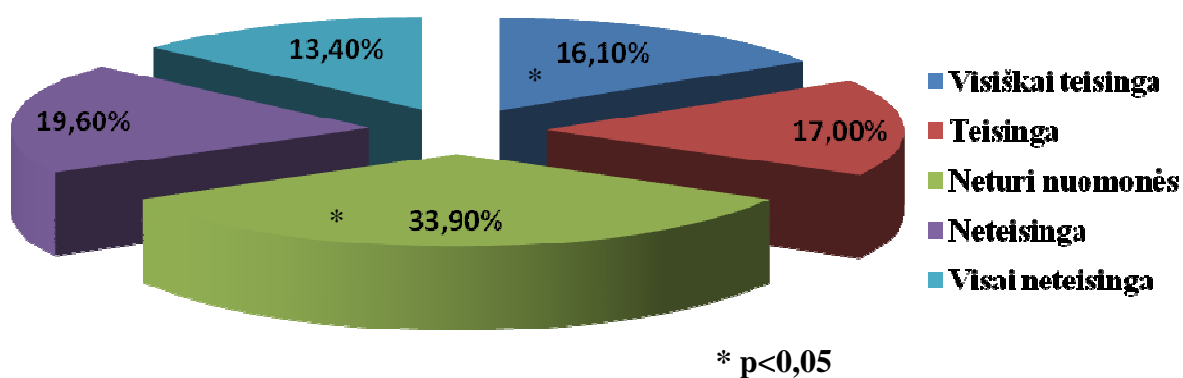
Rodiklis	N, %	N, %
Bendras darbo stažas	0,5 - 8	29(25,89%)
	9 - 16	32(28,57%)
	17 - 24	35(31,25%)
	25 - 34	16(14,28%)
Darbo stažas onkologinėje slaugoje	0,5 - 7	36(32,14%)*
	8 - 14	38(33,93%)*
	15 - 21	26(23,21%)
	22 - 30	12(10,71%)

* $p < 0,05$

Didžiausia apklaustųjų grupė, slaugoje dirbo nuo 17 iki 24 metų 35(31,25%). Onkologinėje slaugoje respondentės dažniausiai dirbo 8 – 14 metų 38(33,93%). (3 lentelė)

4.2 BENDRAI APIE DARBO VIETĄ

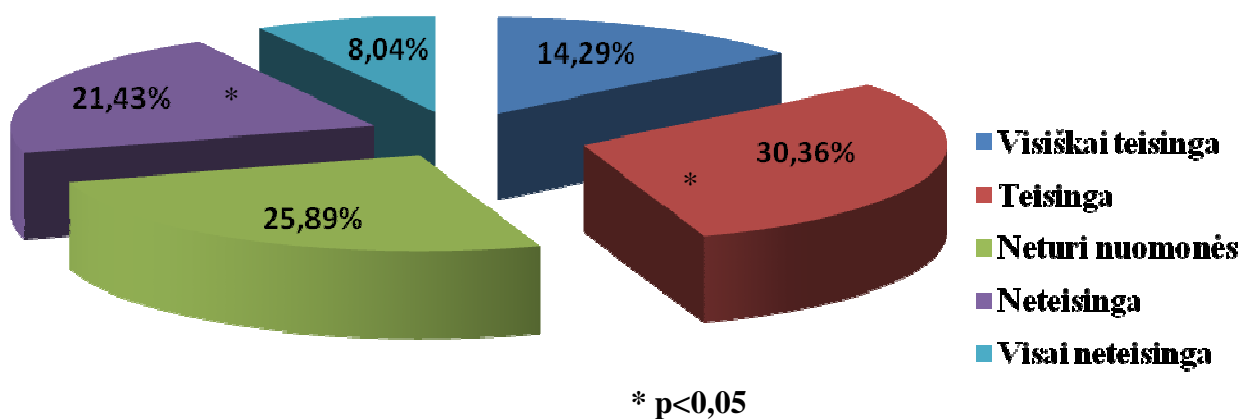
Išsiaiškinome, koks slaugytojų dažnis vertino savo budėjimus kaip įdomius ir prasmingus. (2 pav.) Net 38(33,9%) respondentų neturi nuomonės šiuo klausimu.



2 pav. Teiginio “Mano budėjimai yra įdomūs ir prasmingi“ atsakymų pasiskirstymas.

Neteisingu šį teiginį laiko daugiau respondentų – 22 (19,6%), nei jį laiko teisingu – 19(17%). (2 pav.)

Domėjimės, ar slaugytojos sužino darbe naujų dalykų (3 pav.). Trečdalis 34 (30,4%) respondentų mano, jog jos darbe sužino daug naujų dalykų.



3 pav. Teiginio “Darbe dažnai sužinau naujų dalykų“ atsakymų pasiskirstymas.

Ketvirtadalis 29 (25,9%) slaugytojų neturėjo nuomonės ir net 24(21,4%) atsakiusiųjų teigė, jog teiginys yra neteisingas (3 pav.).

Išsiaiškinome ir palyginome respondenčių galimybę darbe atlikti tokias užduotis, kurios būtų tikras jų sugebėjimų išbandymas su slaugytojų įgytomis žiniomis ir išsilavinimu, kurie leidžia gerai atlikti paskirtas užduotis (4 lentelė). Analizuoti duomenys buvo statistiškai patikimi $p < 0,05$.

Tarp galimybės atlikti užduotis ir žinių bei išsilavinimo rastas tiesioginis silpnas ryšys $r = 0,284$.

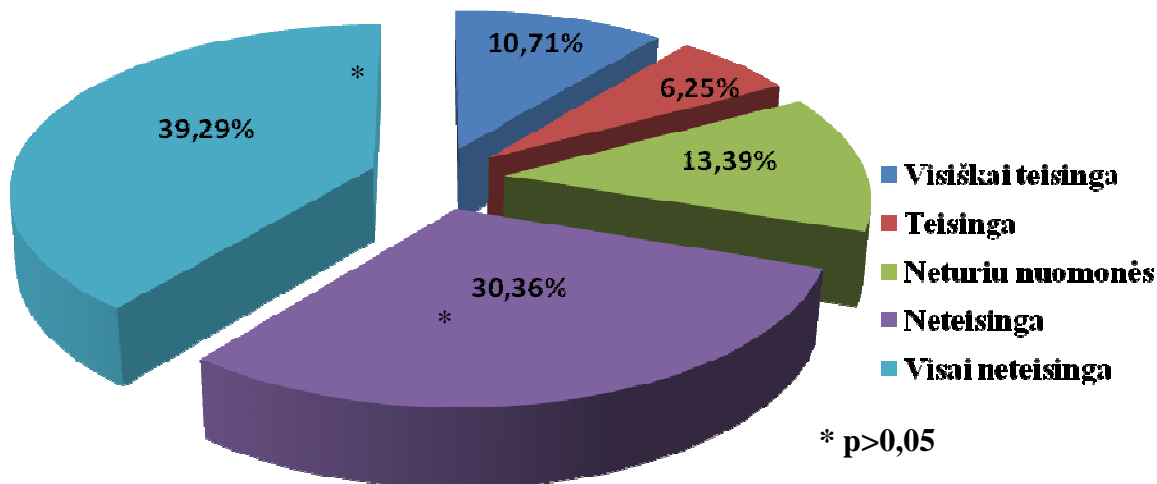
4 lentelė **Ryšys tarp slaugytojoms suteiktos galimybės atlikti užduotis, kurios būtų jų sugebėjimų išbandymas ir slaugytojų žinių bei išsilavinimo.**

Eil. Nr.	Rodiklis	Galimybė darbe atlikti sugebėjimų išbandymo vertas užduotis	Žinios ir išsilavinimas leidžia gerai atlikti užduotis	Ryšys (r)
		N, %	N,%	
1	Visiškai teisinga	20 (17,9%)*	48 (42,9%)	r=0,284
2	Teisinga	26 (23,2%)	31 (27,7%)	
3	Neturiu nuomonės	47 (42%)	19 (17,0%)*	
4	Neteisinga	15 (13,4%)	6 (5,4%)	
5	Visiškai neteisinga	4 (3,6%)	8 (7,1%)	

* $p < 0,05$

Rasta, kad 48 (42,9%) respondenčių visiškai sutinka, jog jų žinios ir išsilavinimas leidžia gerai atlikti užduotis, tačiau tik 20(17,9%) respondenčių visiškai sutinka, kad turi galimybę darbe atlikti sugebėjimų išbandymo vertas užduotis. Pastebėjome, kad apie galimybę atlikti užduotis, kurios būtų slaugytojų sugebėjimų išbandymas, dažniausiai respondentės neturėjo nuomonės 47(42,0%) ir 19(17%) slaugytojų apie savo žinių ir išsilavinimo ryšį su užduotimis neturėjo nuomonės. Visai neteisingais abu teiginius vertino atitinkamai vertino 4(3,6%) ir 8(7,1%).(4 lentelė).

Pasidomėjome ar slaugytojoms yra suteikiama laisvė, pačioms planuoti savo darbą. (4 pav.)



4 pav. Teiginio “Man suteikta laisvė pačiai planuoti savo darbą“ atsakymų pasiskirstymas.

44 (39,29%) slaugytojų visiškai nesutinka su pateiktu teiginiu ir 34 (30,36%) mano, kad teiginys yra neteisingas. Teisingu šį teiginį laiko tik 7(6,25%) respondentų, o visiškai su teiginiu sutinka labai nedidelė dalis apklaustųjų 12 (13,39%). (4 pav.)

Palyginome kaip vyresnysis slaugos personalas išnaudoja ir pritaiko slaugytojų žinias su vadovų aktyvumu sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas. (5 lentelė) Tarp šių teiginių rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,463$.

5 lentelė Vyresniojo slaugos personalo išnaudojimo ir slaugytojų žinių pritaikymo ryšys su vadovų aktyvumu.

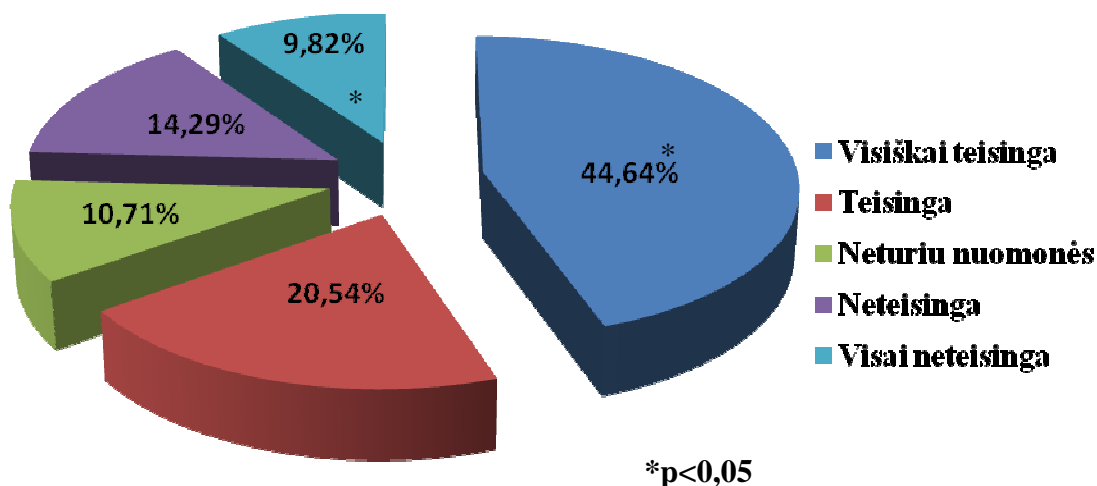
Eil. Nr.	Rodiklis	Vyresnysis slaugos personalas išnaudoja ir pritaiko slaugytojų žinias	Vadovų aktyvumas, sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas	Ryšys (r)
		N, %	N, %	
1	Visiškai teisinga	28(25%)	41(36,6%)*	r=0,463
2	Teisinga	19(17%)	23(20,5%)	
3	Neturiu nuomonės	29(25,9%)*	14(12,5%)	
4	Neteisinga	22(19,6%)	18(16,1%)	
5	Visiškai neteisinga	14(12,5%)	16(14,3%)	

* $p < 0,05$

Aptikome, kad 41(36,6%) respondenčių visiškai sutinka dėl vadovų aktyvumo kuriant planus bei užduočių vykdymo strategijas, su šiuo teiginiu sutinka 23(20,5%) respondenčių. 18(16,1%) slaugytojų mano, kad vadovas yra nepakankamai aktyvus sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas.

Ketvirtadalis 28(25%) slaugytojų visiškai pritaria, kad vyresnysis slaugos personalas išnaudoja ir pritaiko jų žinias, nuomonės neturėjo panašus procentas respondenčių – 29(25,9%). Neteisingu pastarąjį teiginį laiko net 22(19,6%) respondenčių.

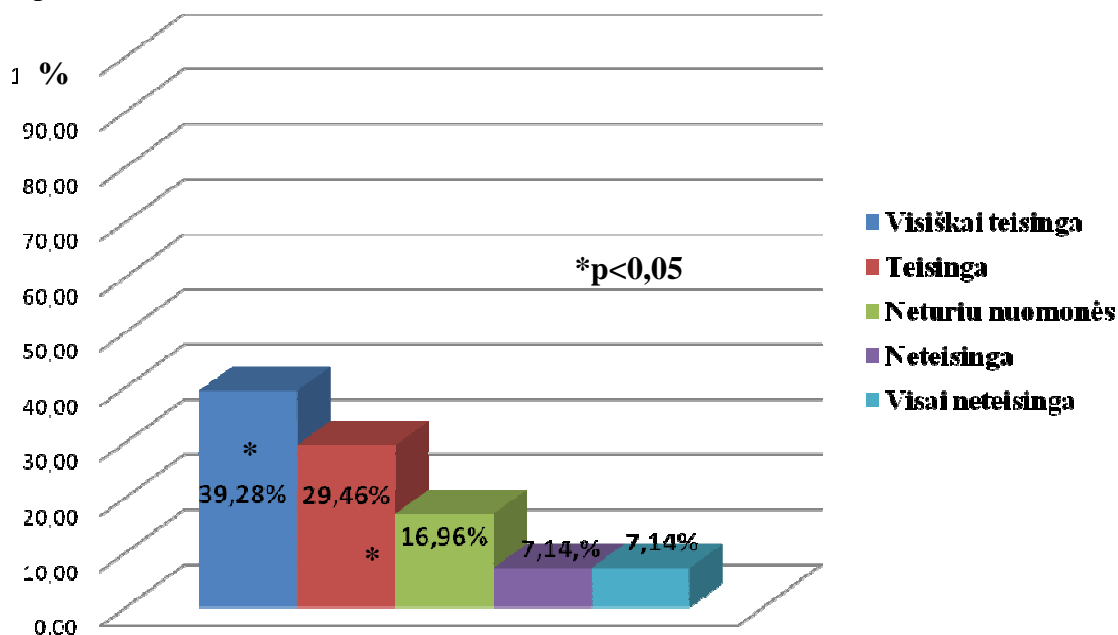
Pasidomėjome ar respondentės turi galimybę mokytis, vykti į tobulinimosi kursus, jei joms to reikia (5 pav.).



5 pav. Respondenčių nuomonė apie darbovietės suteiktą galimybę tobulintis.

Statistiškai patikimai ($p<0,05$) 50(44,64%) slaugytojų visiškai sutiko, kad darbovietė leidžia tobulintis tobulinimosi kursuose. Penktadalis 23(20,54%) sutiko su šiuo teiginiu. 11(9,82%) respondenčių kategoriškai neigė galimybę mokytis ir 16(14,29%) nemanė, kad teiginys yra teisingas (5 pav.).

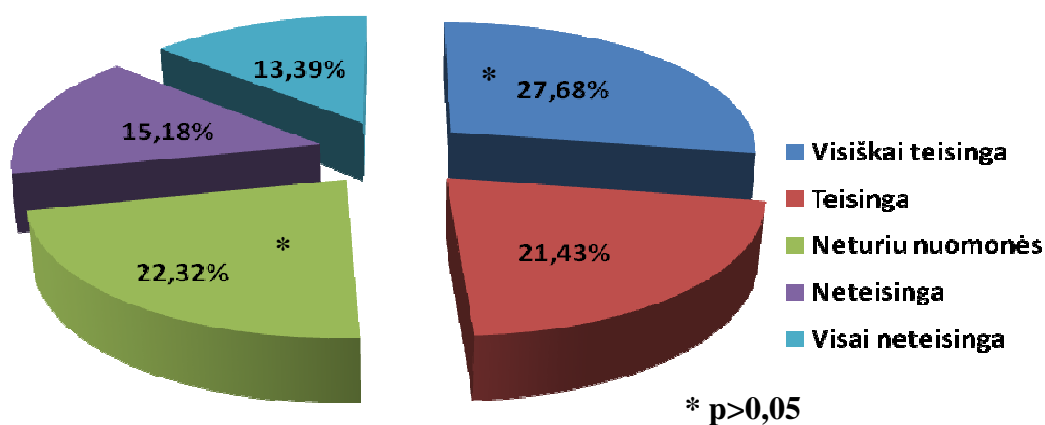
Pasiteiravime ar slaugytojos darbe pasidalija žiniomis ir patirtimi su savo kolegėmis
(6 pav.)



6 pav. Teiginio “ Darbo vietoje mes kartu dalijamės žiniomis ir patirtimi“ atsakymų pasiskirstymas.

Aptikome, kad statistiškai patikimai ($p < 0,05$) iš 111 respondentų 44(39,3%) visiškai teisingą laiko pastarąjį teiginį, 33(29,46%) respondentų sutinka ir tik po 8(7,14%) slaugytojų nesutinka ir visiškai nesutinka (6 pav.).

Klausėme, ar darbo vietoje yra laikomasi darbo ir užduočių įvairumo principo. Daugiau nei ketvirtis apklaustųjų visiškai 31(27,68%) ar bent iš dalies 24 (21,43%) su tuo sutiko. (7 pav.)

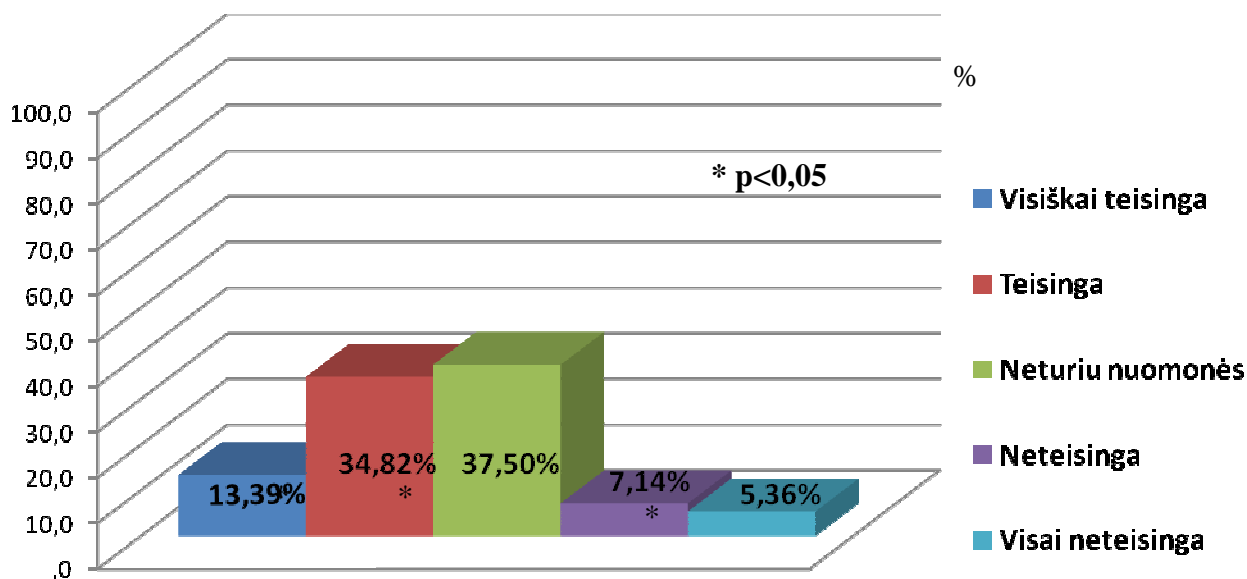


7 pav. Teiginio “ Darbo vietoje laikomasi darbo ir užduočių įvairumo principo“ atsakymų pasiskirstymas.

Beveik ketvirtadalis apklaustųjų neturėjo nuomonės – 25 (22,32%). Mažiau nei trečdalis respondenčių visai 15(13,4%) ar iš dalies 17(15,2%) nesutiko, kad darbo vietoje laikomasi įvairumo principo. (7 pav.)

Nustatėme ar slaugytojos su malonumu prisiima naujas ir neįprastas pareigas. (8 pav.)

Iš 110 respondenčių statistiškai patikimai ($p < 0,05$) 42 (37,5%) neturėjo nuomonės, 39 (34,8%) slaugytojų iš dalies sutiko su pateiktu teiginiu. (8 pav.)



8 pav. Teiginio “ Su malonumu prisiimu naujas ir neįprastas pareigas“ atsakymų pasiskirstymas

Nustatyta, kad 8(7,14%) respondenčių iš dalies nenori prisiimti naujų, joms nežinomų pareigų ir tik 6(5,36%) atsakiusiųjų visiškai nesutinka prisiimti naujų pareigų (8 pav.).

4.3 DALYVAVIMAS DARBINĖJE VEIKLOJE

Aiškinomės ar yra ryšys tarp teiginių „Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe“ ir „Mano tiesioginiam viršininkui įdomu, ką aš kalbu.“. (6 lentelė) Rastas netiesioginis silpnas ryšys $r = -0,160$.

6 lentelė **Ryšys tarp slaugytojų nuomonės apie sumanymus darbe ir tiesioginio viršininko susidomėjimo išklausančių respondenčių pasiūlymus.**

Eil. Nr.	Rodiklis	Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe	Mano tiesioginiam viršininkui įdomu, ką aš kalbu	Ryšys (r)
		N, % (n=111)	N,% (n=111)	
1	Visiškai teisinga	14(12,5%)	17(15,23%)	r=-0,160
2	Teisinga	19(17,0%)	20(17,91%)	
3	Neturiu nuomonės	44(39,32%)*	37(33,0%)	
4	Neteisinga	21(18,83%)	28(25,01%)*	
5	Visiškai neteisinga	13(11,65%)	8(8,04%)	

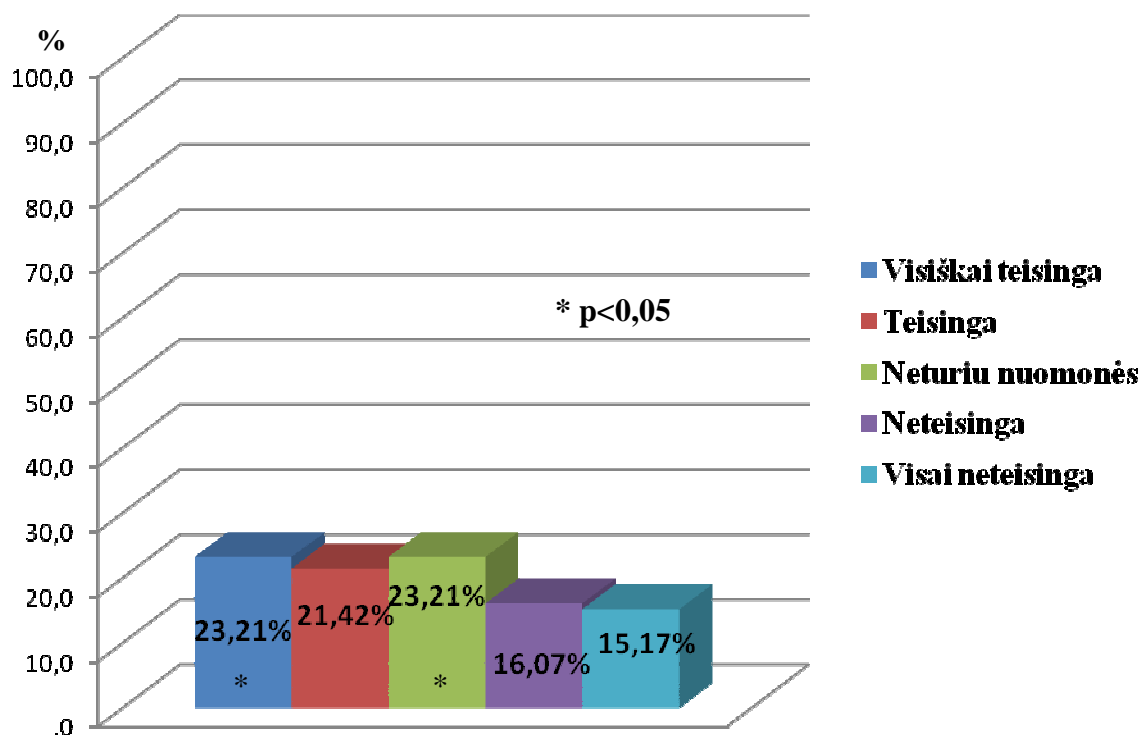
* $p < 0,05$

Analizuojant 6 lentelę, matome, kad slaugytojos į teiginius „Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe“ – 44(39,32%) ir „Mano tiesioginiam viršininkui įdomu, ką aš kalbu“ - 37(33,0%) respondentės neturėjo nuomonės ($p < 0,05$)

Beveik ketvirtadalis respondenčių ir pirmą ir antrą teiginius pažymėjo kaip neteisingus; atitinkamai 21(18,83%) ir 28(25,01%).

Domėjomės, ar personalo susirinkimai, paramos grupės darbai ir kiti panašūs suėjimai yra naudingi. (9 pav.)

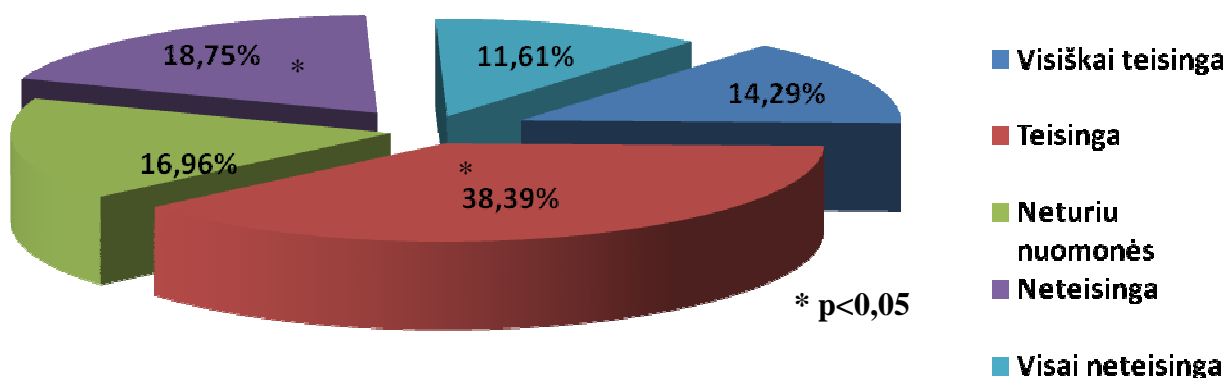
Teiginį „Mūsų susirinkimai, paramos grupės darbas ir t.t. yra naudingi ir vertingi.“ iš 111 atsakinėjusių respondenčių statistiškai patikimai kaip visiškai teisingą pažymėjo toks pat respondenčių skaičius kaip ir neturėjusių nuomonės – 26(23,42%) (9 pav. žr.: 33 psl.)



9 pav. Teiginio “Kolektyvo susirinkimai ir paramos grupės naudingi ir vertingi” atsakymų pasiskirstymas.

Teisingu šį teiginį vertina 24(21,62%). Neteisingu ar visai neteisingu teiginį įvertino atitinkamai 18(16,22%) ir 17(15,32%). (9 pav.)

Pasidomėjome, ar visa darbuotojų komanda gražiai tarpusavyje bendrauja. (10 pav.)



10 pav. Teiginio “Mes labai gražiai bendraujame visa komanda“ atsakymų pasiskirstymas.

Teiginį „Mes labai gražiai bendraujame visa komanda“ statistiškai patikimai daugiau slaugytojų pažymėjo kaip teisingą - 43(38,39%), nei neteisingą – 21(18,75%), ($p<0.05$).

Nuomonės neturėjo 19(16,96%) respondentų. (10 pav., žr.: 33 psl.)

Aiškinomės koks yra santykis tarp teiginių “ Labai retai jaučiuosi nieko neveikiantis. Man atrodo, kad turime labai gerus darbo tikslus.” ir “Didžiąją laiko dalį esu pasinėręs į darbą.”. (7 lentelė). Rastas vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys $r = 0,518$.

7 lentelė Darbovietės sukurtų darbo tikslų ir darbuotojų užimtumo darbe ryšys.

Eil. Nr.	Rodiklis	Labai retai jaučiuosi nieko neveikiantis. Man atrodo, kad turime labai gerus darbo tikslus	Didžiąją laiko dalį esu pasinėręs į darbą	Ryšys (r)
		N, % (n=111)	N,% (n=111)	r=0,518
1	Visiškai teisinga	24 (21,62%)	50 (45,05%)*	
2	Teisinga	36 (32,43%)*	27 (24,32%)	
3	Neturiu nuomonės	30 (27,03%)	17(15,32%)	
4	Neteisinga	10 (9,01%)	12(10,81%)	
5	Visiškai neteisinga	11 (9,91%)	5(4,50%)	

* $p<0,05$

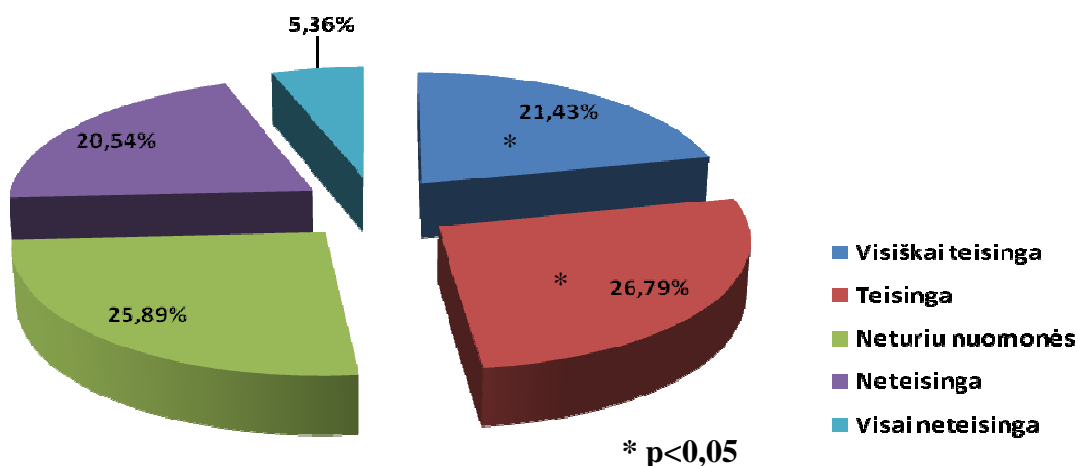
Statistiškai patikimai rasta, kad beveik pusė 50(45,05%) respondentų visiškai sutinka, kad darbe didžiąją laiko dalį yra pasinėrusios į darbą. 36(32,43%) respondentų iš dalies sutinka, kad retai jaučiasi nieko neveikiančios ir mano, kad darbovietė turi gerus darbo tikslus. (7 lentelė)

Maža dalis slaugytojų nepritaria šiems dviems teiginiams. Visai neteisingu ir iš dalies neteisingu teiginį apie gerus darbo tikslus atitinkamai pažymėjo 11(9,91%) ir 10(9,01%) respondentų. Teiginiiui „ Didžiąją laiko dalį esu pasinėręs į darbą“ visiškai nepritaria – 5(4,50%) respondentų; iš dalies nepritaria 12(10,81%). (7 lentelė)

Nutarėme išsiaiškinti ar apskritai, slaugytojų manymų, darbovietėje pasirinkta gera darbo taktika ir geri darbo metodai. (11 pav.)

Visiškai teisingu ir teisingu pateiktą teiginį pasirinko atitinkamai 24(21,43%) ir 30(26,79%) ($p<0,05$) slaugytojų. Ketvirtadalis 29(25,89%) slaugytojų neturėjo nuomonės.

Ketvirtadalis slaugytojų manė, kad teiginys yra neteisingas 23(20,54%) arba visai neteisingas - 6(5,36%) (11 pav.).



11 pav. Teiginio „Apskritai darbovietėje pasirinkta gera darbo taktika ir geri darbo metodai“ atsakymų pasiskirstymas.

Pabandėme nustatyti koks ryšys yra tarp teiginių „Aš jaučiu, kad tai mano pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti“ ir „Aš jaučiu, kad man leista priimti sprendimus savo darbo vietoje“. Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,314$.

Rasta, kad didžioji dauguma slaugytojų mano, jog tai jų pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti. Visiškai teisingu teiginį pasirinko 48(42,86%) respondenčių, o teisingu - 30(26,79%) (8 lentelė).

8 lentelė Ryšys tarp slaugytojų pareigos atlikti suplanuotus darbus ir galimybės priimti sprendimus darbo vietoje.

Eil. Nr.	Rodiklis	Aš jaučiu, kad tai mano pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti	Aš jaučiu, kad man leista priimti sprendimus savo darbo vietoje	Ryšys (r)
		N, % (n=112)	N,% (n=112)	
1	Visiškai teisinga	48 (42,86%)*	18(16,07%)	r= 0,314
2	Teisinga	30(26,79%)	46(41,07%)	
3	Neturiu nuomonės	23(20,54%)	19(16,96%)	
4	Neteisinga	9(8,04%)	22(19,64%)*	
5	Visiškai neteisinga	1(0,89%)	5(4,46%)	

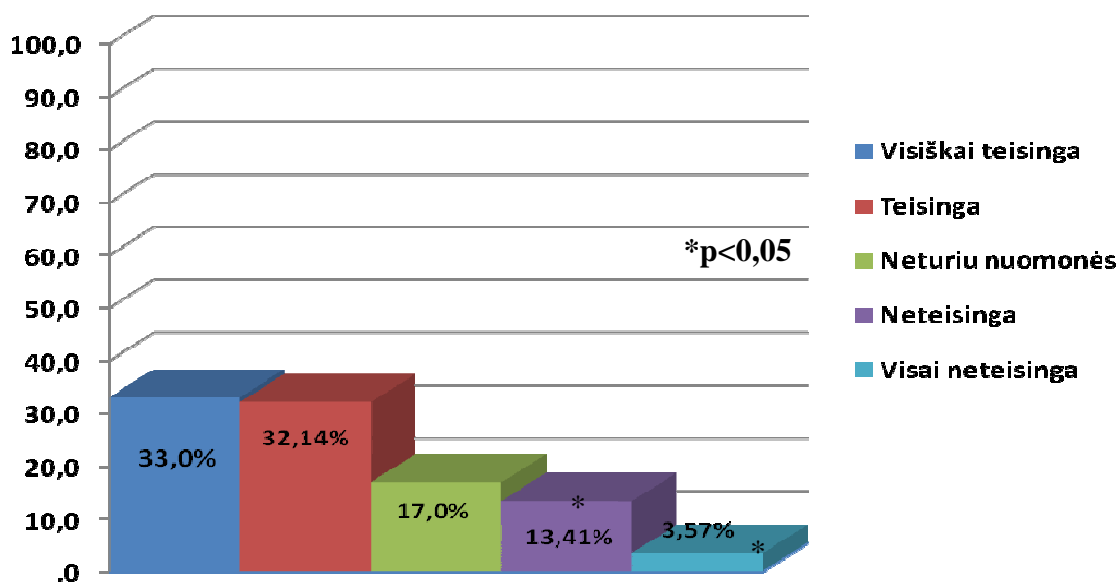
* $p < 0,05$

Beveik ketvirtadalis 23(50,54%) neturėjo nuomonės. Neteisingu ir visiškai neteisingu šį teiginį laiko atitinkamai 9(8,04%) ir 1(0,89%) respondenčių (8 lentelė)

Taip pat rasta, kad slaugytojos, jaučia jog joms yra leista priimti sprendimus savo darbo vietoje. Daugiau nei pusė respondenčių šį teiginį vertino kaip teisingą 46(41,07%) arba visiškai teisingą – 18 (16,07%). 19(16,96%) slaugytojų neturėjo nuomonės. Beveik ketvirtadalis apklaustųjų iš dalies nesutiko 22(19,64%) arba visai nesutiko 5(4,46%) su šiuo teiginiu (8 lentelė žr.: 35 psl).

Domėtasi ar respondentės gali pačios pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką jos yra atsakingos (12 pav).

Teiginį „Aš galiu pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką esu atsakingas.“ visiškai teisingu pažymėjo 37(33,0%) respondenčių, o teisingu – 36(32,14%). Neturėjo nuomonės 19(17,0%) beveik tiek pat respondenčių kiek ir šį teiginį kartu pažymėjo kaip neteisingą 15(13,41%) ir visiškai neteisingą 4(3,57%) $p < 0,05$ (12 pav.).



12 pav. Teiginio „Aš galiu pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką esu atsakingas“ atsakymų pasiskirstymas

Pasidomėjome ar yra ryšys tarp teiginių „Mes visi siekiame vieno tikslo“ ir „Galiu lengvai matyti, kaip mano pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus“ (9 lentelė). Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,535$.

Nustatyta, kad dauguma slaugytojų visiškai sutinka 44(39,64%) arba iš dalies sutinka 24(21,62%) $p < 0,05$, su teiginiu „Mes visi siekiame vieno tikslo.“, bet mažesnis procentas respondenčių mano, kad jos gali lengvai matyti, kaip jų pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus; visiškai sutinka 18(16,22%), iš dalies sutinka – 37(33,33%). (9 lentelė, Žr.: 37 psl.)

9 lentelė Ryšys tarp organizacijos siekiamų tikslų ir slaugytojų pareigų atitikimo bendram organizacijos kontekstui.

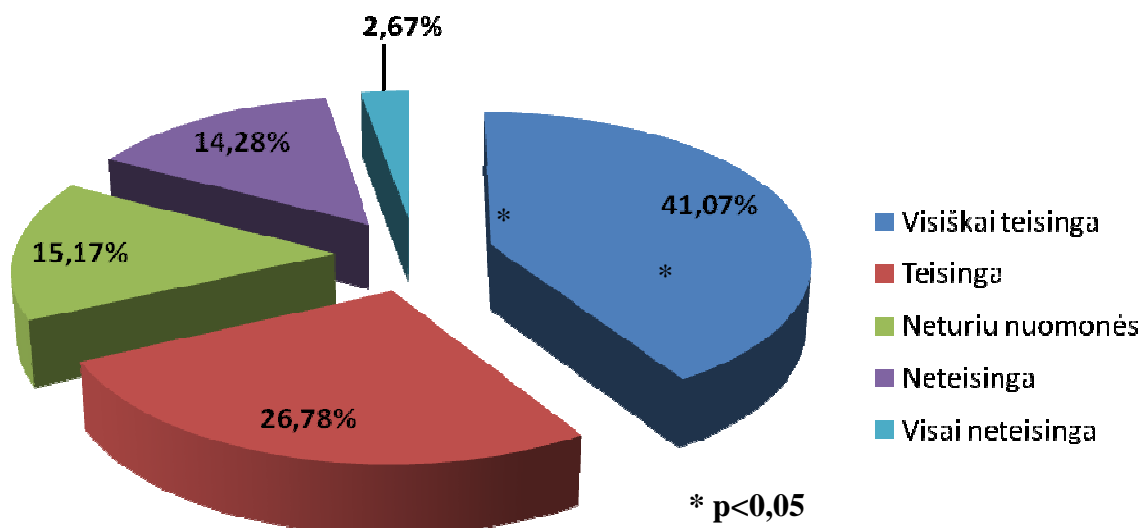
Eil. Nr.	Rodiklis	Mes visi siekiame vieno tikslo	Galiu lengvai matyti, kaip mano pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus	Ryšys (r)
		N, % (n=111)	N,% (n=111)	
1	Visiškai teisinga	44(39,64%)*	18(16,22%)	r=0,535
2	Teisinga	24(21,62%)*	37(33,33%)	
3	Neturiu nuomonės	27(24,32%)	34(30,63%)	
4	Neteisinga	5(4,50%)	18(16,22%)	
5	Visiškai neteisinga	11(9,91%)	4(3,60%)	

*p<0,05

5(4,50%) slaugytojų nemano, kad darbovietėje yra siekiama vieno tikslo ir net 11(9,91%) respondentų pažymėjo, kad teiginys yra visiškai neteisingas. (9 lentelė)

18(16,22%) iš 111 respondentų nesutinka, kad slaugytojų pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus, visiškai nesutinka – 4(3,60%) (9 lentelė).

Pasidomėjome ar organizacijos darbas yra pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu ir atsakomybe (13 pav.).



13 pav. Teiginio “Organizacijos darbas pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu ir atsakomybe“ atsakymų pasiskirstymas

Statistiškai patikimai dažniau respondentės mano, kad pastarasis teiginys yra visiškai teisingas - 46(41,07%), nei visiškai neteisingas – 3(2,67%). Daugiau nei ketvirtis slaugytojų – 30(26,78%) mano, kad teisinga teigti, jog organizacijoje dirbama visiško darbuotojų tarpusavio pasitikėjimo ir atsakomybės principu. Neteisingu teiginį pažymėjo 16(14,28%), o neturėjo nuomonės 17(15,17%) respondentėjų.(žr. 13 pav. 37 psl.)

4.4 SOCIALINIS KLIMATAS DARBO VIETOJE

Bandėme nustatyti koks ryšys yra tarp teiginių „Mes padedame ir paremiame vienas kitą.“ ir „Darbo vietoje vyrauja komandos dvasia.“ (10 lentelė). Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,549$

10 lentelė **Ryšys tarp darbuotojų tarposavio pagalbod ir komandinė dvasios darbe.**

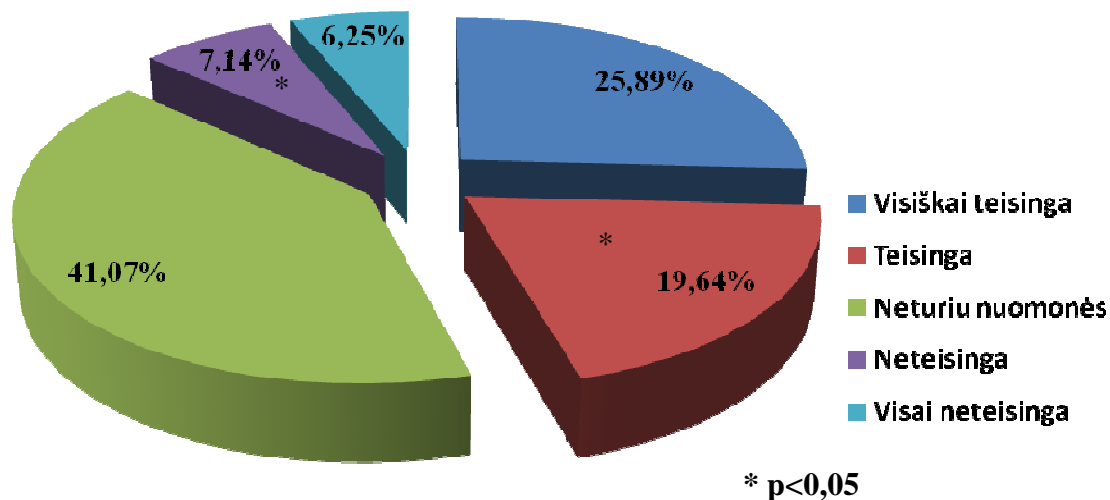
Eil. Nr.	Rodiklis	Mes padedame ir paremiame vienas kitą	Darbo vietoje vyrauja komandos dvasia	Ryšys (r)
		N, % (n=112)	N,% (n=112)	r=0,549
1	Visiškai teisinga	38(33,93%)*	15(13,39%)	
2	Teisinga	28(25,00%)	18(16,07%)	
3	Neturiu nuomonės	32(28,57%)	48(42,86%)*	
4	Neteisinga	18(16,07%)	20(17,86%)	
5	Visiškai neteisinga	6(5,36%)	11(9,82%)	

* $p < 0,05$

Nustatyta kad daugiau nei pusė respondenčių dažniau padeda ir paremia viena kita - visiškai teisinga – 38(33,93%); teisinga 28(25%), nei atvirkščiai - visiškai neteisinga 5(5,36%); neteisinga - 18(16,07%). Nuomonės neturėjo daugiau nei ketvirtis respondenčių – 32(28,57%) (10 lentelė).

Kad darbo vietoje vyrauja komandos dvasia iš dalies sutinka – 18(16,07%), panašiai tiek pat respondenčių ir iš dalies nesutinka - 20(17,86%). Visiškai teisingu ir visiškai neteisingu ši teiginį laiko panašus skaičius slaugytojų, atitinkamai 15(13,39%) ir 11(9,82%). Dažniausiai slaugytojos neturėjo nuomonės 48(42,86%) (10 lentelė).

Domėtasi ar kolegos džiaugiasi, kai respondentės gerai atlieka savo darbą (14 pav.). Statistiškai patikimai teiginį „Mano kolegos džiaugiasi, kai gerai atlieku savo darbą“ daugiau slaugytojų pažymėjo, kaip teisingą 22(19,64%) nei 8(7,14%) neteisingą, $p < 0,05$. (14 pav.)

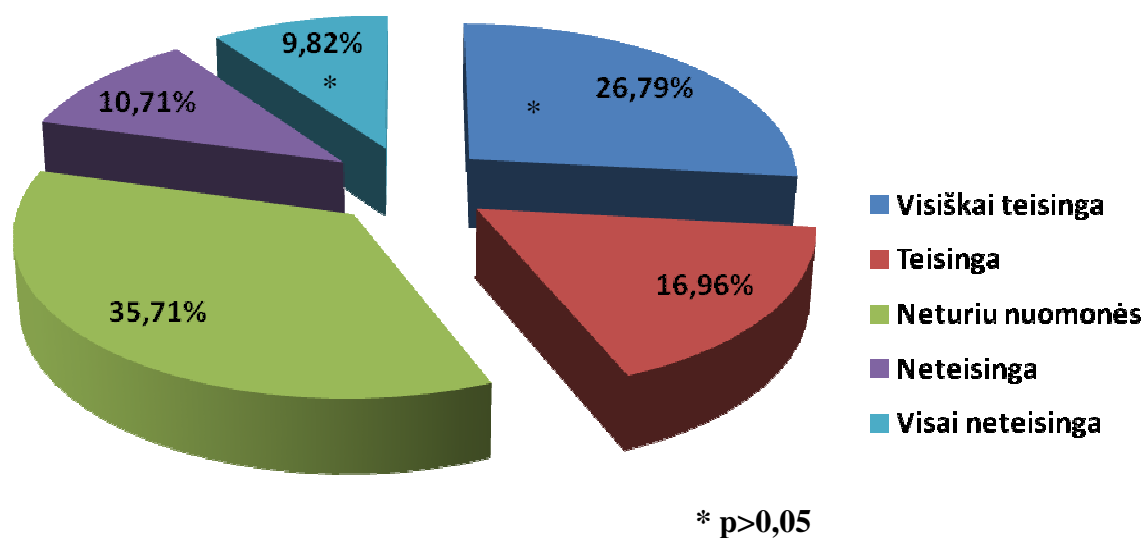


14 pav. Teiginio “mano kolegos džiaugiasi, kai gerai atlieku savo darbą“ atsakymų pasiskirstymas.

Beveik pusė respondenčių neturėjo nuomonės – 46(41,07%). Visiškai teisingu teiginį pažymėjo 29(25,89), visai neteisingu – 7(6,25%) respondentės.

Pasiteiravome respondenčių ar jos jaučia, kad kolegos rūpinasi jomis. (15 pav.)

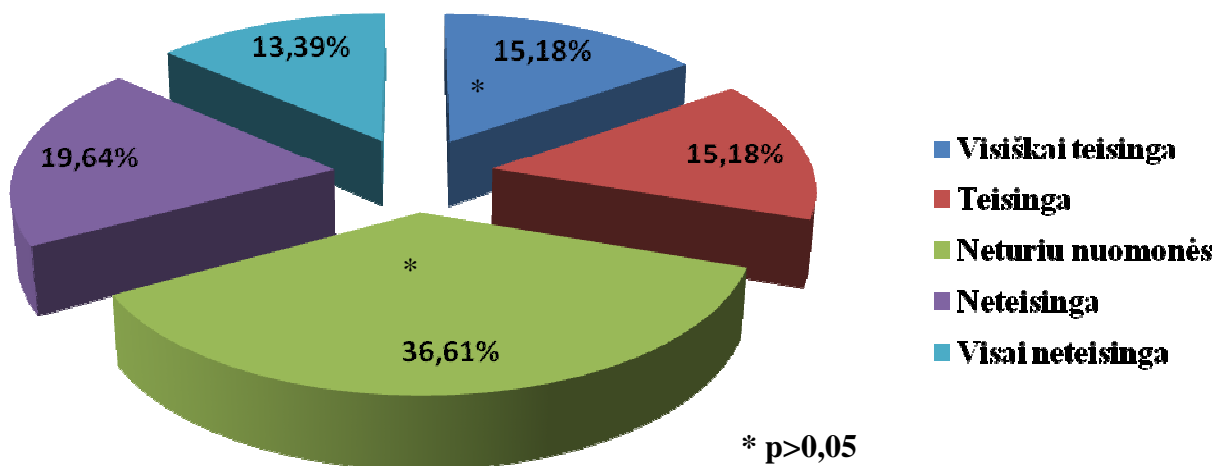
Rasti duomenys statistiškai nepatikimi, p>0,05.



15 pav. Teiginio “Jaučiu, kad mano kolegos rūpinasi manimi“ atsakymų pasiskirstymas.

Daugiau nei trečdalis 40(35,71%) slaugytojų neturėjo nuomonės apie savo kolegų rūpinimąsi jomis. Dažniau teiginys pažymėtas kaip visiškai teisingas 30(26,79%) nei visai neteisingas 11(9,82%); $p>0,05$. Taip pat labiau respondentės tinkosi teiginį bent iš dalies teisingu 19(16,96%), nei neteisingu 12(10,71%) (15 pav.).

Domėtasi ar slaugytojas palaiko kolegos, kai jos turi sumanymų ir pasiūlymų (16 pav.). Rastas statistinis skirtumo patikimumas $p>0,05$.



16 pav. Teiginio “ Mane palaiko ir paremia, kai turiu sumanymų ir pasiūlymų“ atsakymų pasiskirstymas.

Rasta, kad dauguma slaugytojų 41(36,61%) neturi nuomonės apie kolegų paramą jų idėjoms ir pasiūlymams (16 pav.); $p>0,05$.

Kitus galimus atsakymus į pateiktą teiginį pasirinko beveik vienodas skaičius respondenčių; visiškai teisinga 17(15,18), teisinga 17(15,18%), neteisinga 22(19,64%), visai neteisinga 15(13,39%), (16pav.).

Aiškinomės ar yra ryšys tarp geros darbo atmosferos darbo vietoje ir atviro bendravimo tarp kolegų (11 lentelė žr.: 42 psl.).

Rastas stiprus tiesioginis ryšys $r = 0,707$.

Išsiaiškinta, kad dažniausiai respondentės neturi nuomonės apie draugišką ir gerą atmosferą darbe 34(30,36%) bei atvirą tarpusavio bendravimą 32(28,57%), $p>0,05$. (11 lentelė žr.: 42 psl.).

11 lentelė Draugiškos darbo atmosferos ir atviro bendravimo tarp kolegų ryšys.

Eil. Nr.	Rodiklis	Darbo atmosfera yra draugiška ir gera	Atvirai bendraujame tarpusavyje	Ryšys (r)
		N, % (n=112)	N,% (n=112)	
1	Visiškai teisinga	25(22,32%)	13(11,61%)	r=0,707
2	Teisinga	22(19,64%)	26(23,21%)	
3	Neturiu nuomonės	34(30,36%)*	32(28,57%)*	
4	Neteisinga	25(22,32%)	34(30,36%)	
5	Visiškai neteisinga	6(5,36%)	7(6,25%)	

* $p > 0,05$

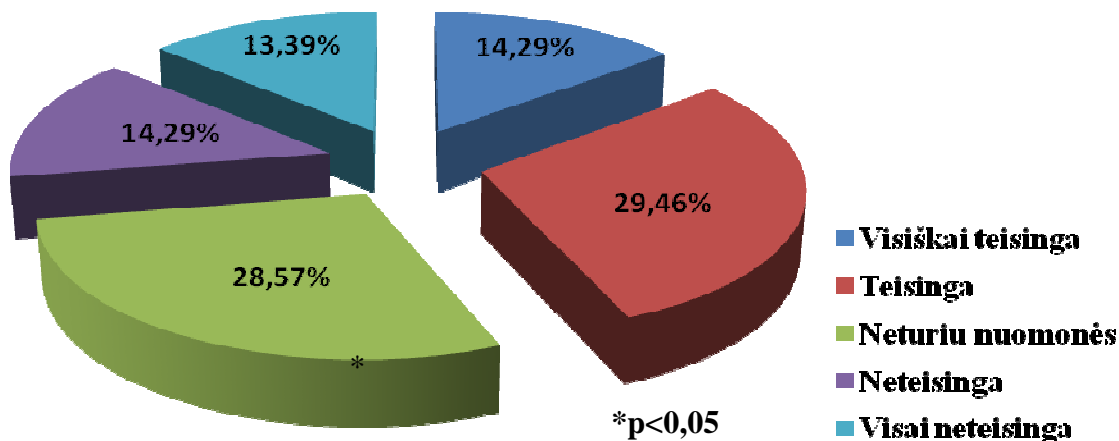
Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, kad beveik ketvirtis respondentų iš dalies sutinka, jog darbe vyrauja draugiška ir gera atmosfera - 22(19,64%).

Visiškai sutinka 25(22,32%) kaip ir iš dalies nesutinka su teiginiu – 25(22,32%) toks pat skaičius respondentų.

Labai maža dalis 6(5,36%) visai nesutinka, kad darbe vyrauja gera atmosfera (11 lentelė).

Taip pat pastebima, kad slaugytojos atviro bendravimo tarpusavyje teiginį dažniau rinkosi kaip iš dalies neteisingą, nei teisingą; atitinkamai 34(30,36%) ir 26(23,21%). Visiškai teisingų teiginį pažymėjo 13(11,61%), visai neteisingu – 7(6,25%) respondentų (11 lentelė).

Pasidomėjome ar darbo vietoje visi darbuotojai yra įtraukti į socialinę darbuotojų aplinką. Slaugytojos buvo klausos ar jos stengiasi, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyręs kolektyve (17 pav.).



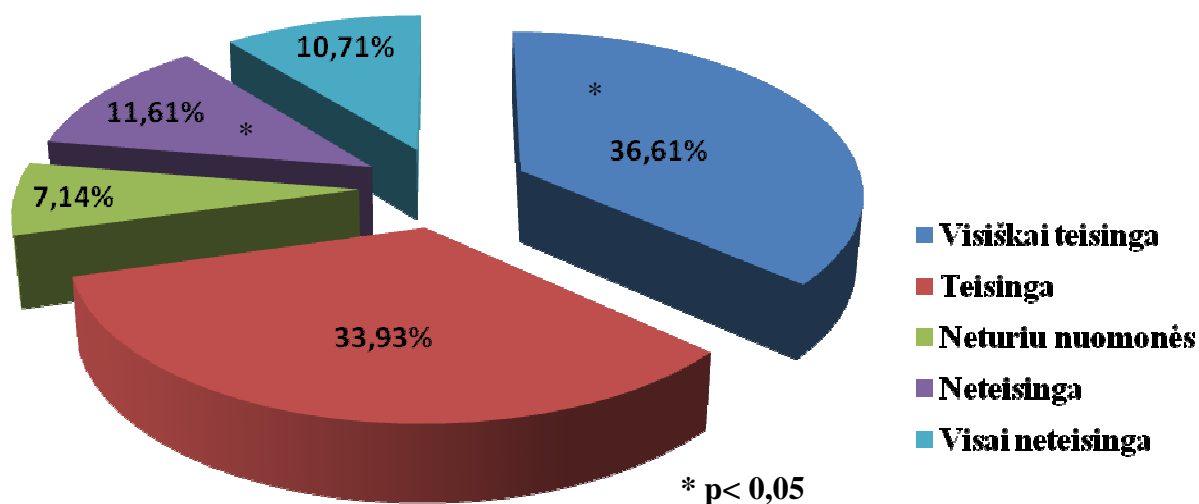
17 pav. Teiginio “Mes stengiamės, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyręs“ atsakymų pasiskirstymas.

Rasta, kad dažniausiai statistiškai patikimai slaugytojos mano, kad teiginys yra visiškai teisingas 33(29,46%) arba neturi nuomonės šiuo klausimu – 32(28,57%), $p < 0,05$.

Visiškai teisingu teiginį laiko tiek pat slaugytojų, kaip ir iš dalies neteisingu – 16(14,29%). Visai neteisingu teiginį pažymėjo – 15(13,39%) (žr. 17 pav. 42 psl).

Teiginį “Jei darbe išskyla problemų, yra su kuo apie tai pasikalbėti ” dažniausiai slaugytojos pažymėjo kaip visiškai teisingą 41(36,61%) ir teisingą 38(33,93%) (18 pav.), $p > 0,05$.

Respondentės dažniau žymėjo teiginį kaip neteisingą 13(11,61%) nei visai neteisingą 12(10,71%). Neturėjo nuomonės 8(7,14%) respondentės. (18 pav.)



18 pav. Teiginio “ Mes stengiames, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyres“ atsakymų pasiskirstymas.

Bandėme išsiaiškinti koks ryšys yra tarp teiginių „Nesutarimai paprastai sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai“ ir „Tarp personalo ir vadovybės santykiai labai geri“. Rastas tiesioginis virutinio stiprumo ryšys $r = 0,546$ (žr. 12 lentelė 44 psl).

Tečdalis slaugytojų mano, kad teisinga teigti, jog nesutarimai darbovietėje sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai – 34(30,36%). Panašus skaičius respondenčių neturėjo nuomonės – 33(29,64%).

Slaugytojos dažniau mano, teiginys yra visai teisingas 16(14,29%), nei visai neteisingas 14(12,50%). Iš dalies neteisingu teiginį pažymėjo 15(13,39%) respondenčių (žr. 12 lentelė 44 psl).

12 lentelė **Gražiai** sprendžiamų nesutarimų ir personalo bei vadovybės gerų tarpusavio santykių ryšys.

Eil. Nr.	Rodiklis	Nesutarimai paprastai sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai	Tarp personalo ir vadovybės santykiai labai geri	Ryšys (r)
		N, % (n=112)	N,% (n=112)	r=0,546
1	Visiškai teisinga	16(14,29%)	6(5,36%)	
2	Teisinga	34(30,36%)*	37(33,04%)	
3	Neturiu nuomonės	33(29,64%)	44(39,29%)*	
4	Neteisinga	15(13,39%)	19(16,96%)	
5	Visiškai neteisinga	14(12,50%)	6(5,36%)	

*p<0,05

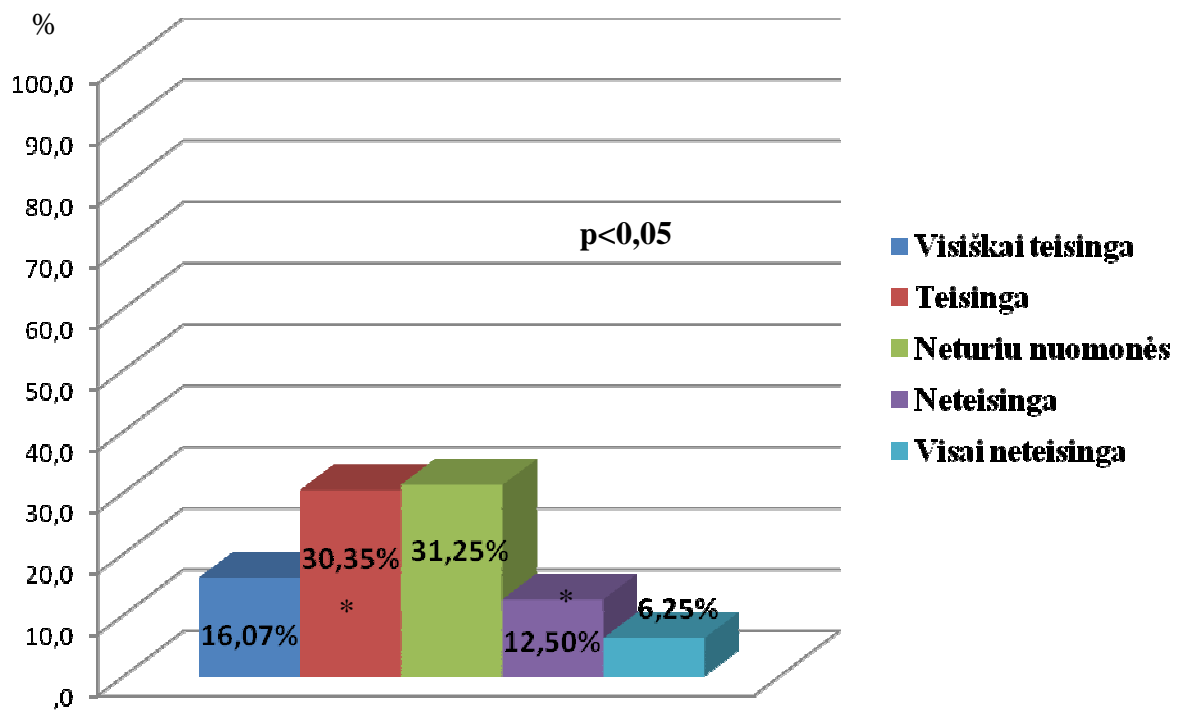
Rasta, kad dižioji dalis respondenčių neturi nuomonės apie vadovybės ir personalo santykius 44(39,29%).

Teiginį teisingu laiko didesnis dažnis slaugytojų, nei jį laiko neteisingu, atitinkamai 37(33,04%) ir 19(16,96%)

Visiškai teisingu teiginį „Tarp personalo ir vadovybės santykiai labai geri“ pažymėjo tiek pat respondenčių kaip ir visai neteisingu. (12 lentelė)

Nuterėme išsiaiškinti kokie santykiai yra palaikomi tarp atskirų ligoninės skyrių. Nustatyta, kad dažniausiai respondentės neturi nuomonės šiuo klausimu 35(31,25%) (žr. 19 pav. 45 psl).

Statistiškai patikimai iš 111 respondenčių teiginys „, Mūsų skyrius gražiai sutaria ir bendrauja su kitais skyriais“ buvo pažymėtas dažniau kaip bent iš dalies teisingas 34(30,35%) nei neteisingas 14(12,50%) (žr. 19 pav. 45 psl)..



19 pav. Teiginio „Mūsų skyrius gražiai sutaria ir bendrauja su kitais skyriais“ atsakymų pasiskirstymas.

Svarbu pastebėti, kad atsakymo variantas „visiškai teisinga“ šiuo atveju pasirinktas dažniau nei „visai neteisinga“, atitinkamai 18(16,07%) ir 7(6,25%) (19 pav.).

5. DARBO REZULTATŲ APITARIMAS

Išanalizavę 112 anketų duomenis, įvertinome: kaip onkologijos slaugytojos vertina savo darbo aplinką; ar dalyvauja darbinėje veikloje; kaip vertina socialinį klimatą darbe.

Kaip teigiama literatūroje darbo sąlygos yra faktorius, turintis svarbią reikšmę užtikrinant pasitenkinimą darbu. Jei darbo sąlygos yra geros, darbuotojai lengviau atlieka darbą. Prastos darbo sąlygos (karšta, triukšminga ir pan.) didina nuovargį, sukelia diskomfortą, trukdo pasiekti tikslus bei sukelia nepasitenkinimą darbu [21, 19].

Mūsų tyrime net trečdalis (33,9%) respondenčių neturi nuomonės vertindamos savo budėjimus kaip įdomius ir prasmingus.

Dažniausiai slaugytojos kenčia stresą darbe dėl per didelių darbo krūvių. Onkologinių klinikų personalo perdegimo lygis aukštesnis nei kito profilio klinikų darbuotojų [19].

Domėjomės ar slaugytojos sužino darbe daug naujų dalykų. Trečdalis (30,4%) atsakiusiujų mano, jog jos darbe sužino daug naujų dalykų.

Išsiaiškinome ir palyginome respondenčių galimybę darbe atlikti tokias užduotis, kurios būtų tikras jų sugebėjimų išbandymas su slaugytojų įgytomis žiniomis ir išsilavinimu, kurie leidžia gerai atlikti paskirtas užduotis. Analizuoti duomenys buvo statistiškai patikimi $p < 0,05$. Buvo rastas tiesioginis silpnas ryšys $r = 0,284$.

Pasidomėjome ar slaugytojoms yra suteikiama laisvė pačioms planuoti savo darbą.

Statistiškai nepatikimai 39,29% slaugytojų visiškai nesutinka su pateiktu teiginiu ir 30,36% mano, kad teiginys yra neteisingas [$p > 0,05$].

Palyginome kaip vyresnysis slaugos personalas išnaudoja ir pritaiko slaugytojų žinias su vadovų aktyvumu sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas. Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,463$ [$p < 0,05$].

Moksliškai įrodyta, kad įtaką stresui išvengti turinčios priemonės yra lankstūs darbo grafikai, aiškiai apibrėžta kiekvieno atsakomybė darbe, galimybė pasitarti su administracijos darbuotojais, kurie yra prieinami ir kompetetingi savo srityje.[13]

Pasidomėjome koks dažnis slaugytojų pritaria, kad respondentės turi galimybę mokytis, vykti į tobulinimo kursus, jei joms to reikia. Statistiškai patikimai 44,64% slaugytojų visiškai sutiko, kad darbovietė leidžia tobulintis tobulinimosi kursuose [$p < 0,05$].

Pasidomėjome ar slaugytojos darbe pasidalija žiniomis ir patirtimi su savo kolegėmis. Aptikome, kad statistiškai patikimai 39,3% respondenčių visiškai sutinka su klausimu [$p < 0,05$].

Kitų autorių darbuose buvo pažymėta, kad patys slaugos darbuotojai taip pat turėtų norėti keistis ir tobulėti. Tam tam pati slaugytoja turi ieškoti galimybių tobulintis ir tobulėti darbe, nustatyti asmeninius ir profesinius tikslus, tinkamai susiplanuoti savo darbo laiką, susitvarkyti savo laiką taip, kad jo užtektų ir darbui, ir asmeniniams poreikiams. Taip pat svarbu, kad darbuotojas susitvarkytų savo asmeninį gyvenimą taip, kad jis teiktų malonumą ir pasitenkinimą.[13]

Klausėme, ar darbo vietoje yra laikomasi darbo ir užduočių įvairumo principo. Daugiau nei ketvirtis apklaustųjų visiškai 27,68% ar bent iš dalies 21,43% su tuo sutiko.

Nustatėme ar slaugytojos su malonumu prisiima naujas ir neįprastas pareigas. Iš 110 respondenčių statistiškai patikimai 37,5% neturėjo nuomonės, 34,8% slaugytojų iš dalies sutiko su pateiktu teiginiu [$p < 0,05$].

Buvo atlikta tyrimų, kurių metu bandyta nustatyti stresą ir emocinį išsekimą sukeliančias priežastis. Jomis gali tapti ir stresas dėl baimės, kad dėl labai greitai besikeičiančios ir tobulėjančios technikos ir kitų naujovių slaugytoja negali suspėti ir prisitaikyti prie naujos aparatūros.

Slaugos personalo problemos, didelis dienos darbo krūvis, daug darbo valandų ir baimė, kad nespės prisitaikyti prie naujovių, yra specifiniai stresą sukeliančios veiksniai [16].

Aiškinomės ar yra ryšys tarp teiginių „Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe“ ir „Mano tiesioginiam viršininkui įdomu, ką aš kalbu“. Tarp šių teiginių rastas netiesioginis silpnas ryšys $r = -0,160$.

Rasta, kad slaugytojos į teiginius „Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe“ – 39,32% ir „Mano tiesioginiam viršininkui įdomu, ką aš kalbu“ – 33,0% respondentės neturėjo nuomonės [$p < 0,05$]

Teiginį „Mūsų susirinkimai, paramos grupės darbas ir t.t. yra naudingi ir vertingi.“ iš 111 atsakinėjusių respondenčių statistiškai patikimai kaip visiškai teisingą pažymėjo toks pat respondenčių skaičius kaip ir neturėjusių nuomonės – 23,42%, [$p < 0,05$].

Jungtinėje Karalystėje yra pateiktas siūlymas įdarbinti daugiau klinikinių psichologų, kurie dirbtų su medicinos personalu. Tai padės užtikrinti, kad medicinos personalo darbo kokybė nenukentės, darbuotojui jaučiant stresą [8]. Tai būtų galima taikyti ir Lietuvoje.

Teiginį „Mes labai gražiai bendraujame visa komanda“ statistiškai patikimai daugiau slaugytojų pažymėjo kaip teisingą – 38,39%, nei neteisingą – 18,75%, [$p < 0,05$].

Literatūros šaltiniai teigia, kad pati darbo grupė įtakoja pasitenkinimą darbu. Draugiški, vienas kitam padedantys bendradarbiai yra pagalbos, patarimų, palaikymo ir komforto šaltinis kiekvienam darbuotojui.[13,17]

Aiškinomės koks yra santykis tarp teiginių “ Labai retai jaučiuosi nieko neveikiantis. Man atrodo, kad turime labai gerus darbo tikslus.” ir “Didžiąją laiko dalį esu pasinėręs į darbą.”. Rastas vidutinio stiprumo tiesioginis ryšys $r = 0,518$.

Statistiškai patikimai beveik pusė 45,05% respondentų visiškai sutinka, kad darbe didžiąją laiko dalį yra pasinėrusios į darbą. 32,43% respondentų iš dalies sutinka, kad retai jaučiasi nieko neveikiančios ir mano, kad darbovietė turi gerus darbo tikslus.

Nutarėme išsiaiškinti ar apskritai, slaugytojų manymų, darbovietėje pasirinkta gera darbo taktika ir geri darbo metodai. Iš dalies teisingu pateiktą teiginį pasirinko 26,79% slaugytojų [$p < 0,05$].

Pabandėme nustatyti koks ryšys yra tarp teiginių „Aš jaučiu, kad tai mano pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti“ ir „Aš jaučiu, kad man leista priimti sprendimus savo darbo vietoje“. Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,314$. Rasta, kad didžioji dauguma 42,86% slaugytojų mano, jog tai jų pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti.

Taip pat rasta, kad slaugytojos, jaučia jog joms yra leista priimti sprendimus savo darbo vietoje. Daugiau nei pusė respondentų šį teiginį vertino kaip teisingą 41,07% arba visiškai teisingą – 16,07%.

Teiginį „Aš galiu pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką esu atsakingas.“ visiškai teisingu pažymėjo 33,0% respondentų.

Pasidomėjome ar yra ryšys tarp teiginių „Mes visi siekiame vieno tikslo“ ir „Galiu lengvai matyti, kaip mano pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus“ . Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,535$.

Nustatyta, kad dauguma slaugytojų visiškai sutinka 39,64% arba iš dalies sutinka 21,62% su teiginiu “Mes visi siekiame vieno tikslo, [$p < 0,05$].”

Pasidomėjome ar organizacijos darbas yra pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu ir atsakomybe. Statistiškai patikimai dažniau respondentės mano, kad pastarasis teiginys yra visiškai teisingas - 41,07%, nei visiškai neteisingas – 2,67%.

Tyrimais įrodyta, kad darbuotojo darbo efektyvumui didelės įtakos turi ir vyraujantys darbo kolektyvo santykiai. Tai bendradarbių bei darbuotojų ir vadovo santykiai. Jei tarp vadovo ir darbuotojų vyrauja baimės jausmas, jeigu bendradarbiai apšneka vieni kitus, tuomet darbo santykiai virsta abipusiu karu, o energija iššvaistoma kivirčams, o ne darbui. Vadovas turi pastebėti tokius reiškinius pats ar pasitelkęs tarpininkus ir užkirsti kelią nenormaliems, trukdantiems dirbti santykiams kolektyve. [13] Todėl pabandėme nustatyti koks ryšys yra tarp teiginių „Mes padedame ir paremiame vienas kitą.“ ir „Darbo vietoje vyrauja komandos dvasia.“ . Rastas tiesioginis vidutinio stiprumo ryšys $r = 0,549$.

Nustatyta kad daugiau nei pusė respondentų dažniau padeda ir padeda viena kita - visiškai teisinga – 33,93%; teisinga 25%, nei atvirkščiai - visiškai neteisinga 5,36%; neteisinga - 16,07%.

Kad darbo vietoje vyrauja komandos dvasia iš dalies sutinka – 16,07%, panašiai tiek pat respondentų ir iš dalies nesutinka - 17,86%.

Domėtasi ar kolegos džiaugiasi, kai respondentės gerai atlieka savo darbą. Statistiškai patikimai teiginį „Mano kolegos džiaugiasi, kai gerai atlieku savo darbą“ daugiau slaugytojų pažymėjo, kaip teisingą 19,64% nei neteisingą (7,14%), [p<0,05].

Pasiteiravome respondentų ar jos jaučia, kad kolegos rūpinasi jomis. Rasti duomenys statistiškai nepatikimi, p>0,05. Daugiau nei trečdalis 35,71% slaugytojų neturėjo nuomonės apie savo kolegų rūpinimąsi jomis.

Domėtasi ar slaugytojas palaiko kolegos, kai jos turi sumanymų ir pasiūlymų. Rasta, kad dauguma slaugytojų (36,61%) neturi nuomonės apie kolegų paramą jų idėjoms ir pasiūlymams [p<0,05].

Aiškinomės ar yra ryšys tarp geros darbo atmosferos darbo vietoje ir atviro bendravimo tarp kolegų. Rastas stiprus tiesioginis ryšys $r = 0,707$.

Išsiaiškinta, kad dažniausiai respondentės neturi nuomonės apie draugišką ir gerą atmosferą darbe 30,36% bei atvirą tarpusavio bendravimą 28,57%, [p>0,05].

Pasidomėjome ar darbo vietoje visi darbuotojai yra įtraukti į socialinę darbuotojų aplinką. Slaugytojos buvo klausos ar jos stengiasi, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskytęs kolektyve.

Rasta, kad dažniausiai statistiškai patikimai slaugytojos mano, kad teiginys yra visiškai teisingas 29,46% arba neturi nuomonės šiuo klausimu – 28,57%, [p<0,05].

Teiginį “Jei darbe iškyla problemų, yra su kuo apie tai pasikalbėti ” dažniausiai slaugytojos pažymėjo kaip visiškai teisingą 36,61% ir teisingą 33,93%, [p>0,05].

Bandėme išsiaiškinti koks ryšys yra tarp teiginių „Nesutarimai paprastai sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai“ ir „Tarp personalo ir vadovybės santykiai labai geri“. Rastas tiesioginis virutinio stiprumo ryšys $r = 0,546$

Tečdalis slaugytojų mano, kad teisinga teigti, jog nesutarimai darbovietėje sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai 30,36%.

Rasta, kad didžioji dalis respondentų neturi nuomonės apie vadovybės ir personalo santykius 39,29%.

Nuterėme išsiaiškinti kokie santykiai yra palaikomi tarp atskirų ligoninės skyrių. Nustatyta, kad dažniausiai respondentės neturi nuomonės šiuo klausimu 31,25%.

Vieno atlikto tyrimo duomenys parodė, kad emocinis išsekimas yra tiek kolektyvinė, tiek individuali problema ir kad reikia taisyti reikalus abiejose pusėse. Teigiama darbo ir socialinė aplinka bei parama sprendžiant problemas labai padeda atsikratyti pervargimo. Galimi du streso pervargimo mažinimo mechanizmai – įtampos mažinimas ir problemų sprendimas. Buvo nustatyta, kad problemų sprendimo mechanizmas yra daug efektyvesnis, nes pašalina streso priežastį. Įtampos mažinimas pašalina tik emocinį streso aspektą, todėl nėra efektyvus, mažinant emocinį išsekimą [13].

Atlikus tyrimą galime teigti, jog **hipotezė** - onkologijos slaugytojų patiriamas stresas yra įtakojamas darbinės aplinkos, pasitvirtino.

Tai įrodo gauti tyrimo rezultatai, kurie akivaizdžiai atskleidžia, jog slaugytojų darbą įtakoja ir darbinės aplinkos, ir darbo santykių, ir socialinės aplinkos darbo vietoje veiksniai.

6. IŠVADOS

1. Vertindamos savo darbo vietą, onkologijos slaugytojos:
 - a) dažniausiai neturėjo nuomonės vertindamos savo budėjimų naudingumą 33,9%, naujienu susijusių su darbu kiekį 25,89%, galimybę atlikti sugebėjimų išbandymo vertas užduotis 42,0% bei naujų ir neįprastų pareigų savanorišką vykdymą 37,50%;
 - b) visiškai teigiamai vertino savo žinių ir išsilavimo užtenkamumą gerai atlikti užduotis 42,9%, vadovų aktyvumą, sudarant darbo planus bei užduočių vykdymo strategijas 36,6% ir kolegų teigiamą aktyvumą dalijantis žiniomis ir patirtimi darbe 39,28%;
 - c) dažniausiai neigiamai vertino joms suteiktą laisvę pačioms planuoti savo darbą 30,36%.
2. Analizuodamos savo darbinę aplinką slaugytojos:
 - a) dažniausiai neturi nuomonės vertindamos savo viršininko susidomėjimą jų teikiama idejomis 33,0%, entuziazmą išsakant savo idėjas 39,32% ir vertinant darbovietės pasirinktą darbo taktiką ir darbo metodus 25,89% ;
 - b) dažniau visiškai sutinka, kad darbe visą laiką yra užimtos 45,05%, darbe privalo atlikti visus suplanuotus darbus 42,86%, visas kolektyvas siekia vieno tikslo 39,64% ir darbas yra pagrįstas darbuotojų tarpusavio pasitikėjimu 41,07%;
 - c) dažniausiai bent iš dalies sutinka, kad kolektyvas tarpusavyje gražiai bendrauja 38,39%, darbo vietoje suteikta laisvė pačioms priimti sprendimus 41,07% ir pareigos atitinka bendrą organizacijos kontekstą ir tikslus 33,33%.
3. Analizuojant socialinį klimatą slaugytojų darbo vietoje, buvo rasta, kad:
 - a) slaugytojos dažniausiai neturi nuomonės vertindamos darbo vietoje vyraujančią komandinę dvasią 42,86%, kolegų palaikymą gerai atlikus savo darbą 41,07%, kolegų paramą, turint sumanymų ir pasiūlymų 36,61%, darbo atmosferą darbo vietoje 30,36%, santykius tarp personalo ir vadovybės 39,29% ir bendravimą su kitais skyriais 31,25%;
 - b) visiškai sutinka, kad darbe iškilus problemoms yra su kuo pasikalbėti 33,93% ir, kad nesutarimai darbe sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai 30,36%.

7. PASIŪLYMAI

- ✓ Sudaryti sąlygas slaugytojoms gauti psichologinę pagalbą, kai joms to reikia (įvairios krizės - paramos grupės, psichologo konsultacijos, atvejo analizės ir pan.).
- ✓ Skatinti slaugytojas aktyviau reikšti savo nuomonę darbo aplinkos, socialinės aplinkos ir darbinių santykių klausimais.
- ✓ Tęsti pradėtą tyrimą, siekiant išsiaiškinti, kaip pasikeitė onkologijos slaugytojų požiūris į jų darbo aplinką, priklausomai nuo Lietuvos Respublikos ir tuo pačių medicinos įstaigų finansinės padėties.
- ✓ Supažindinti slaugytojas su naujausiais atliktais tyrimais apie stresą darbe ir jo išvengimo priemones.

8. NAUDOTA LITERATŪRA

1. „Tarptautinių žodžių žodynas“, Prieiga per Internetą:
<<http://kazkas.kobra.ktu.lt/index.php?sid=5d3541a7e9925d2c610581e4897537db&Nr=18996>>,
[žiūrėta 2009 01 05].
2. Batson CD, Dyck JL, Brandt JR, Batson JG, Powell AL, McMaster MR, et al., Five studies testing two new egoistic alternatives to the empathy – altruism hypothesis, *Shol. Inqi Nurs Practice*, 1988m., Nr.55, P - 77.
3. Baršauskienė V., Janulevičiūtė B. Žmogiškieji santykiai: vadovėlis. Kauno technologijos universitetas, Kaunas, Technologija, 1999m, P. - 387
4. Blaževičienė A, Petrauskienė J. “Bendrosios praktikos slaugytojų pasitenkinimas darbu ir tam įtakos turintys veiksniai”, *Lietuvos bendrosios praktikos gydytojas*, 2005m., Nr.9, P. – 13 – 6.
5. Brief I., What causes post-traumatic stress disorder: two views, *Harvard Mental Health Letter*, 2002 10 01, P. – 12 – 14.
6. Buginytė A., Mickienė F. „Darbe – be streso ir įtampos“ , *Psichiatrijos žinios*, 2009m, Nr. 1, P. – 8 – 12.
7. Freund A Carmeli A., An empirical assessment: reconstructed model of five universal forms of work commitment, *Psychology*, 2003m., Nr.18(708), P. – 25
8. Halpern J., What is clinical empathy, *Geneneral Interne Medicine* 2003m., Nr. 18 (670), P. – 74.
9. Janušonis V., Sveikatos apsaugos sistemos organizacijų valdymas. XXI amžių pasitinkant. 2000m., P - 154, 179-181
10. Kanungos RN. Measurement of job and work involvement, *Psycholgy* 1992m., Nr.67(341), P. - 49.
11. Kocyjan Lovko S., Gregurek R., Karlovic D., „Stress and ego-defense mechanisms in medical staff at oncology and physical medicine departments”, *The European Journal of Psychiatry*, Nr. 4, 2007m. 10 – 12 mėn., P. – 21.
12. Kunyk D., Olson J., Are nurses and carers usually shows more empathy, *Ad Nurs*, 2001m., Nr35(3), P 17 - 25.
13. LEMON, Slauga. Slaugo sveikata ir darbo sauga, Vilnius, Charibdė, 1996m., Nr. 10, P – 49 – 53
14. Levi L., Ziglio E., Levin L., Bath E., Investment for health: a discussion of the role of economic and social determinants, Copenhagen, WHO Regional for Europe, 2002m., P. – 55 – 65.

15. Maslach C Jackson SE., The measurement of experienced burnout, Occupational behaviour, 1981m., Nr.2(99), P. - 113
16. Meyers D.G., Psichologija, Kaunas, Poligrafija ir informatika, P. – 594, 597.
17. Meška V., Juozulynas A., Streso malšinimas, Vilnius, Pradai, 1996m., P. – 5 – 7.18.
18. Miller, K, Stiff J Ellis BH., Communication and empathy as precursors to burnout among human service workers, Communication monographs, 1998m., Nr.55(250), P. – 65
19. Pacevičius J., “Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema”, Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, Šiaulių universitetas, 2006m. 2 (7), P. - 125–129.
20. Pikūnas J., Palujanskienė A., Stresas. Atpažinimas ir įveikimas, Kaunas, Pasaulio lietuvių centras, 2005m., P. – 12 – 15, 23 - 30.
21. Reynolds R Scott R Austin W., Nursing, empathy and perception of the moral, Adv Nurs, 2000m., Nr. 32 (230), P. – 42.
22. Skvarčevskaja M, Razbadauskas A., Slaugytojo patiriamas stresas, Medicina, Kaunas, 2007m., Nr43 (5)
23. Taločkienė V. Pasitenkinimo darbu veiksniai, 2002m., Prieiga per internetą: < <http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3d889566595eb>> , [žiūrėta 2009-02-03]
24. Wallbank S., Robertson N., New study highlights the distress of medical staff, , Medicine & Health, UK., 2009 01 28, Nr.7, P. – 25 – 27.
25. Williamson CA., Empathy and burnout in male and female helping professions, Responce in nursing health, 1989m., Nr.12(169), P. – 78

ANKETA

I. Kontingento charakteristika

1. Jūsų lytis:

- a) Moteris
- b) Vyras

2. Jūsų išsilavinimas:

- a) aukštesnysis
- b) aukštasis neuniversitetinis
- c) aukštasis universitetinis
- d) kita (įrašyti).....

3. Jūsų amžius (pilnų metų):

4. Kokiame skyriuje dirbate?

5. Kokių darbo grafiku dirbate?

- a) Tik dienomis
- b) Tik naktimis ar paromis
- c) Ir dienomis ir budėjimais
- d) Kita (įrašyti)

6. Koks Jūsų bendras darbo stažas slaugoje? (įrašyti pilnų metų stažą)

.....

7. Koks Jūsų darbo stažas onkologinėje slaugoje? (įrašyti pilnų metų stažą)

.....

II. Bendrai apie darbo vietą

8. Ar taip galima pasakyti apie jūsų darbą ir darbo vietą?

Savo atsakymus įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5 ir pažymėkite lentelėje.

	Teisinga		Visai Neteisinga		
	1	2	3	4	5
1. Mano budėjimai yra įdomūs ir prasmingi	1	2	3	4	5
2. Darbe dažnai sužinau naujų dalykų	1	2	3	4	5
3. Darbe turiu galimybę atlikti tokias užduotis, kurios yra tikras mano sugebėjimų išbandymas	1	2	3	4	5
4. Man suteikta didelė laisvė pačiam planuoti savo darbo laiką	1	2	3	4	5
5. Vyresnysis personalas labai gerai išnaudoja ir pritaiko mano žinias ir patirtį	1	2	3	4	5
6. Mano žinios ir išsilavinimas leidžia gerai atlikti užduotis	1	2	3	4	5
7. Jeigu man reikia pasimokyti, pavyzdžiui, reikia vykti į tobulinimosi kursus, tai atlikti galiu be jokių trukdymų	1	2	3	4	5
8. Kartu su savo viršininku kartą per metus, o esant reikalui ir dažniau, sudarome planą ir pasikalbame apie darbo užduočių vykdymą	1	2	3	4	5
9. Darbo vietoje kartu pasidalijame patirtimi ir žiniomis, mokomės vienas iš kito	1	2	3	4	5
10. Mūsų darbe yra laikomasi tokio principo, kad ir darbas, ir užduotys turi būti įvairūs	1	2	3	4	5
11. Su malonumu prisiimu paskirtas pareigas, kurios man yra naujos ir neįprastos	1	2	3	4	5

III. Dalyvavimas darbinėje veikloje

9. Ar taip galima pasakyti apie jūsų darbą ir darbo vietą?

Savo atsakymus įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5 ir pažymėkite lentelėje.

	Teisinga			Visai neteisinga	
	1	2	3	4	5
1. Man pabodo nuolat kalbėti apie savo sumanymus darbe	1	2	3	4	5
2. Mano tiesioginiam viršininkui įdomu tai, ką aš kalbu	1	2	3	4	5
3. Mūsų susirinkimai, paramos grupės darbas ir t.t. naudingi ir vertingi	1	2	3	4	5
4. Mes labai gražiai bendraujame visa komanda	1	2	3	4	5
5. Labai retai jaučiuosi nieko neveikiantis. Man atrodo, kad turime labia gerus darbo tikslus	1	2	3	4	5
6. Apskritai, mano manymu, pasirinkome gerą darbo taktiką ir gerus darbo metodus	1	2	3	4	5
7. Didžiąją laiko dalį aš esu pasinėręs į darbą	1	2	3	4	5
8. Aš jaučiu, kad tai mano pareiga sekti, kad visi suplanuoti darbai būtų atlikti	1	2	3	4	5
9. Aš galiu pats pradėti pokalbį ir aptarti tai, už ką esu atsakingas	1	2	3	4	5
10. Aš jaučiu, kad man leista priimti sprendimus savo darbo vietoje	1	2	3	4	5
11. Darbe mes visi siekiame vieno tikslo	1	2	3	4	5
12. Galiu lengvai matyti, kaip mano pareigos atitinka organizacijos bendrą kontekstą ir tikslus	1	2	3	4	5

IV. Socialinis klimatas darbo vietoje.

10. Ar taip galima pasakyti apie jūsų darbą ir darbo vietą?

Savo atsakymus įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5 ir pažymėkite lentelėje.

	Teisinga		Visai neteisinga		
	1	2	3	4	5
1. Mes padedame ir paremiame vienas kitą	1	2	3	4	5
2. Mūsų organizacijos darbas pagrįstas pasitikėjimu ir atsakomybe	1	2	3	4	5
3. Darbo vietoje vyrauja komandos dvasia	1	2	3	4	5
4. Mano kolegos džiaugiasi, kai gerai atlieku savo darbą	1	2	3	4	5
5. Jaučiu, kad mano kolegos rūpinasi manimi	1	2	3	4	5
6. Mane palaiko ir paremia, kai turiu sumanymų ir pasiūlymų	1	2	3	4	5
7. Darbo atmosfera yra draugiška ir gera	1	2	3	4	5
8. Esame atviri tarpusavyje	1	2	3	4	5
9. Mes stengiamės, kad niekas neliktų nesuprastas ir atsiskyręs	1	2	3	4	5
10. Jei darbe iškilo kokių nors problemų, visada surasiu ką nors, su kuo galėčiau pasišnekėti	1	2	3	4	5
11. Nesutarimai paprastai sprendžiami gražiai ir nuoširdžiai	1	2	3	4	5
12. Tarp personalo ir vadovybės santykiai labai geri santykiai	1	2	3	4	5
13. Mūsų skyrius gražiai sutaria ir bendrauja su kitais skyriais	1	2	3	4	5

[13]