

# Veiksniai, mažinantys nuovargį darbe, hemodializės skyrių slaugytojų požiūriu

**Guoda Burneikaitė**

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas, Slaugos klinika

**Lina Spirgienė**

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Slaugos fakultetas, Slaugos klinika

**Tikslas** – išsiaiškinti veiksnius, kurie, hemodializės skyrių slaugytojų požiūriu, gali padėti mažinti nuovargį darbe.

**Metodai.** Tyrimas vykdytas 2021 m. gruodžio–2022 m. gegužės mėn. šešiuose hemodializės skyriuose, klinikose, centruose. Tyrime dalyvavo 21 slaugytojas. Atlikta kokybinė turinio analizė. Tyrimui vykdyti gautas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro pritarimas (protokolo Nr. BEC – SL(M)-131).

**Rezultatai.** Slaugytojų, kurie dirba hemodializės skyriuose, nuomone, mažesnis darbo krūvis, t. y. mažesnis pacientų skaičius vienam slaugytojui, leistų mažinti jų patiriamą nuovargį. Patiriamą fizinį nuovargį darbe padėtų sumažinti galimybė užsiimti fizine veikla ir/ar kineziterapija, psichologinį nuovargį taip pat padėtų mažinti galimybė nemokamai lankyti sporto klubą ar jos užeimimus. Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių darbo motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, – darbo užmokestis.

**Išvados.** Mažinant hemodializės skyrių slaugytojų nuovargį darbe reikėtų atsižvelgti į lankstų darbo grafiką ir optimalų darbo krūvį, pakankamą darbo užmokestį bei galimybę pasiūlyti darbuotojams kineziterapeuto organizuojamą fizinę ar kitą atsipalaiduoti padedančią veiklą.

**Reikšminiai žodžiai:** hemodializė, slaugytojas, nuovargis.

## *The Attitude of Hemodialysis Units Nurses on Factors Reducing Job Fatigue*

**The aim** is to find out the factors that can reduce fatigue at work, from the point of view of hemodialysis unit nurses.

**Methods.** The study was conducted in 2021. December - May 2022 in six hemodialysis departments, clinics, and centers. 21 nurses participated in the study. A qualitative analysis of the research was performed. Bioethics approval from the Lithuanian University of Health Sciences was obtained for the study (protocol No. BEC – SL(M)-131).

**Results.** In the opinion of nurses who work in hemodialysis units, a lower workload, namely a lower amount available per nurse, would reduce their fatigue. Experienced physical fatigue at work would be helped by fewer opportunities for important physical activities and/or physiotherapy, psychological fatigue would be helped by reducing the opportunity to also attend physical activities, a free sports club, or yoga. One of the most important factors determining work motivation and satisfaction is salary.

**Conclusions.** Flexible work schedules and optimal workload, sufficient salary, and the possibility of offering employees physical or other relaxing activities organized by a physiotherapist are important factors in reducing the fatigue of hemodialysis unit nurses at work.

**Keywords:** hemodialysis, nurse, fatigue.

## Įvadas

Slaugytojai dažnai susiduria su neigiamomis emocijomis bei nuovargiu darbo aplinkoje, ne išimtis ir slaugytojai, kurie dirba hemodializės skyriuose, klinikose ir centruose, o neigiamų reiškinių sukeltos pasekmės daro įtaką slaugytojų darbo kokybei bei tarpusavio bendravimui. Nuovargis – vis dažnesnė neišvengiama modernios ir šiuolaikinės industrinės visuomenės problema dėl daugybės priežasčių, tokių kaip dideli reikalavimai darbe, nepalankūs darbo grafikai, miego trūkumas ir kt. [1]. Jaučiant nuolatinį nuovargį, bendravimas su pacientais ar kolegoms tampa stereotipiškas, sumažėja empatija, humaniškumas, pozityvumas. Nuovargio problema vis dažniau vargina sveikatos priežiūros darbuotojus, nes iš jų reikalaujama tobulo gebėjimo bendradarbiauti, suprasti ir atjausti.

Darbuotojų pasitenkinimas darbu – tai vienas sėkmingos organizacijos veiklų ir jos augimo veiksnių, kurių dėka gerėja darbo kokybė ir daugėja patenkintų darbu sveikatos priežiūros specialistų. Slaugytojai kaip ir kiti darbuotojai, patenkinti savo darbu, turi mažesnę perdegimo sindromo riziką, kuris neretai atsiranda dėl nuovargio, o jų darbas yra produktyvesnis.

Vis daugiau dėmesio skiriama iššūkiams, su kuriais susiduria slaugytojai, jų vidinėms vertybėms ir kompetencijoms, stengiamasi didinti personalo pasitenkinimą darbu. Pasitenkinimas darbu lemia slaugytojų, gydytojų, kineziterapeutų ir kitų sveikatos priežiūros darbuotojų darbo kokybę [2].

Nuovargis – tai būseną, kai asmuo jaučia sumažėjusį darbingumą, kuris atsiranda dėl patirto sunkaus fizinio bei protinio darbo pertekliaus. Nuovargis pasireiškia nerimu, silpnumo ir išsekimo būseną [3]. Nuovargis apibūdinamas kaip fizinis ir (arba) psichinis išsekimas, kurį gali sukelti stresas, vaistai, pervargimas arba psichinės ir fizinės ligos. Nuovargį gali sukelti ir įvairūs gyvenimo būdo, mitybos, medicininiai, psichologiniai bei su sveikatos sutrikimais susiję veiksniai. Slaugytojo nuovargis apibrėžiamas kaip emocinio, psichinio ar fizinio nuovargio jausmas ar nuovargis, kuris patiriamas darbe. Teigiama, kad slaugos srityje nuovargis yra ilgalaikė problema, su kuria susiduria didelė dalis slaugytojų [4].

Gydytojai ir slaugytojai susiduria su įvairiomis priežastimis, kurios turi įtakos nuovargio, o vėliau ir lėtinio nuovargio, atsiradimui bei tolimesniam vystymuisi. Priežastys, kurios dažniausiai lemia slaugytojų ūminį ar lėtinį nuovargį, yra itin ilgos darbo valandos ir sunkus fizinis bei protinis darbas. Nuovargis gali išsivystyti dėl nepakankamo miego kiekio per parą ar per ilgo būdravimo, kai yra sutrukdomas paros ritmas ar padidėja darbo krūvis. Pastebėta, kad Lietuvoje slaugytojų ir kito medicinos personalo vis labiau trūksta, todėl jų darbo krūvis nuolat didėja, susiduriama su labai didele slaugos personalo kaita [5].

Slaugytojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams dėl dažnai patiriamo ūminio ar lėtinio nuovargio atsiranda sveikatos sutrikimų: atminties pablogėjimas, sąnarių ir raumenų skausmai. Dažnai patiriantiems nuovargį asmenims kyla miego problemų. Nustatyta, kad šių problemų turintys žmonės 1,62 karto dažniau patiria nelaimingų atsitikimų darbo vietoje ir gali padaryti net dvigubai daugiau medicininių klaidų, sumažėja jų gebėjimas dirbti saugiai, atlikti pasirinktus veiksmus. Nustatyta, kad slaugytojų patiriamas stresas ir nuovargis turi tiesioginį ryšį su neigiamu poveikiu pacientų saugai [6]. Nuovargis susijęs su blogu bei netinkamu darbų atlikimu, išsiblaškymu, kitomis klaidomis bei traumomis. Atlikti moksliniai tyrimai parodė, kad esama tiesioginių sąsajų tarp psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių ir slaugos specialistų susižeidimų, patiriamų naudojantis įvairiais instrumentais [7]. Dėl nuovargio gali atsirasti nuotaikos pokyčių, sumažėti darbingumas, produktyvumas. Dažnai dėl patiriamo lėtinio nuovargio slaugytojams pasireiškia nerimas ar depresija. Lėtinis nuovargis taip pat sukelia ir kitų sveikatos sutrikimų, tokių kaip: galvos svaigimas, lėtinis kosulys, krūtinės srities skausmai, prakaitavimas naktį. Lėtinis nuovargis dažniausiai pasireiškia simptomais, kurie pastebimi per 24 valandas po sunkaus patirto išsekimo, kuris gali būti tiek fizinis, tiek protinis. Dėl patirto lėtinio nuovargio sumažėja socialinė, profesinė ir asmeninė veikla. Svarbu skatinti asmeninį tobulėjimą, kuris padėtų mažinti patiriamą stresą ir nuovargį darbo aplinkoje. Slaugytojų, kaip ir kitų medicinos darbuotojų, patiriamas nuovargis neigiamai veikia jų bendrą gerovę, sveikatą bei atliekamo darbo kokybę [6–7].

**Tikslas** – išsiaiškinti veiksnius, kurie, hemodializės skyrių slaugytojų požiūriu, padėtų mažinti nuovargį darbe.

## Tyrimo metodika

**Tyrimo organizavimas.** Tyrimas vykdytas 2021 m. gruodžio–2022 m. gegužės mėn. Tyrimas buvo atliktas ir tiriamųjų grupę sudarė dirbantys slaugytojai 2021–2022 m. šiose įstaigose: Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninėje Kauno klinikose, Nefrologijos klinikų Dializės sektoriuje, Vilniaus universiteto ligoninėje Santaros klinikose, Nefrologijos centro Hemodializės centre ir UAB „Nefrosana“, „Nefrovita“, „Nefrida“ hemodializės klinikose. Tiriamieji savanoriškai sutiko dalyvauti tyrime, prieš tai juos informavus apie tyrimo tikslą, rezultatų panaudojimą ir anonimiškumą. Slaugytojų atrankos kriterijai: slaugytojai, dirbantys ne mažiau nei 3 mėnesius. Tyrimo vykdymas suderintas su skyrių administratoriais. Užpildytas anketas iš respondentų surinko tyrimo vykdytojai.

**Tyrimo imtis.** Tyrime dalyvavo 21 slaugytojas.

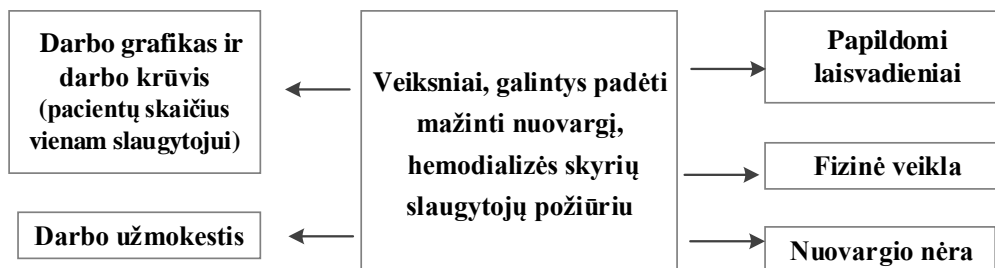
**Tyrimo priemonės.** Atlikta kokybinė turinio analizė. Slaugytojai raštu atsakė į klausimą: „Jei jums darbas hemodializės skyriuje sukelia nuovargį, kokie veiksniai, jūsų nuomone, galėtų sumažinti nuovargį darbe?“

**Tyrimo etika.** Tyrimui vykdyti gautas Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Bioetikos centro pritarimas (protokolo Nr. BEC – SL(M)-131). Tyrimo metu laikytasi konfidencialumo, slaugytojų anketinė apklausa buvo anoniminė, vertinimo klausimynai koduoti. Tiriamieji nepatyrė rizikos ar žalos, intervencijos nebuvo taikomos. Taip pat buvo užtikrintas laisvo apsisprendimo aspektas – kiekvienas tiriamasis galėjo dalyvauti tyrime arba atsisakyti.

## Rezultatai ir jų aptarimas

Kaip ir kitų skyrių slaugytojai, taip ir hemodializės skyriuose, centruose ir klinikose dirbantys slaugytojai yra atsakingi už kokybišką pacientų priežiūrą ir nuolat susiduria su patiriamu nuovargiu, kuris lemia jų pasitenkinimo darbu lygį.

Hemodializės skyriuose dirbančių slaugytojų atsakymai sugrupuoti ir pateikti 1 paveiksle.



1 paveikslas. Veiksniai, galintys padėti mažinti nuovargį darbe, slaugytojų požiūriu

### Darbo grafikas ir darbo krūvis (pacientų skaičius vienam slaugytojui)

Tiriamieji slaugytojai pažymėjo, kad nuvargsta nuo ilgo, sunkaus ir įtempto fizinio arba protinio darbo, gausaus informacijos srauto, emocinės įtampos, stiprių arba monotoniškų dirgiklių. Tą parodė ir A. M. Lock ir kt. atliktas tyrimas [6]. Slaugytojų, dirbančių hemodializės skyriuje, nuomone, mažesnis darbo krūvis (pacientų kiekis vienam slaugytojui) galėtų būti veiksnys, kuris sumažintų jų patiriamą nuovargį.

*R 11, 15: ...bei trumpesnės darbo valandos [...].*

*R 12, 21: Trumpesnės darbo valandos, taip pat, kad grafike būtų ir laisvų dienų per, kurias būtų galimybė pailsėti [...].*

*R 11: Mažesni darbo krūviai [...].*

*R 16: ...darbo sąlygų gerinimas. Mažesnis pacientų skaičius vienam slaugytojui.*

*R 17: Mažesnis pacientų kiekis tenkantis darbuotojui [...].*

Dėl nepakankamo atlygio už darbą slaugytojai dirba keliose darbovietėse, dėl to jų darbo krūvis padidėja (*R 3: Nereikėtų dirbti per kelis darbus*).

Hemodializės skyrių slaugytojų pasitenkinimas darbu priklauso nuo organizacinio teisingumo, kai tinkamai paskirstomi krūviai, sudaromi aiškūs grafikai. Nustatyti tinkamą slaugos personalo skaičių darbo vietose labai svarbu, nes nuo to priklauso suteikiamų paslaugų kokybė, racionalus išteklių paskirstymas, pacientų sauga ir pasitenkinimas paslaugomis, personalo darbo sauga ir pasitenkinimas darbu. Trūkstant slaugos personalo, kyla viena pagrindinių slaugytojų darbo problemų – per didelis darbo krūvis.

Aktualus yra sveikatos priežiūros darbuotojų darbo laiko suregulavimas valstybės mastu, t. y. diferencijavimas atsižvelgiant į pagrindines sveikatos priežiūros darbuotojų atliekamas funkcijas, jų darbo intensyvumą ir sudėtingumą, patiriamą fizinę ir emocinę įtampą.

X. Gu, K. Itoh nustatė, kad dializės skyrių gydytojai labiausiai patenkinti savo darbu, o slaugytojai – mažiausiai. Paaiškėjo, kad ir slaugytojų, ir technologų pasitenkinimo darbu lygis nėra aukštas – tam didžiausią įtaką daro savirealizacijos darbe stoka ir didelis darbo krūvis [8].

### **Papildomi laisvadieniai**

Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdienio darbo pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles. Lankstus darbo grafikas padėtų sumažinti slaugytojų darbe patiriamą nuovargį. Tai patvirtino tiriamųjų atsakymai:

*R 12: ....taip pat, kad grafike būtų ir laisvų dienų, per kurias būtų galimybė pailsėti [...].*

*R 17: ....bei papildomos laisvo dienos neplanuotu laiku, pagal poreikį.*

*R 20: Galimybė turėti iš anksto nesuplanuotą laisvą dieną, kai jos reikia, dėl dirbamų ilgų darbo valandų, kad būtų galima pailsėti ir grįžti kokybiškam darbui.*

Lankstūs darbo grafikai, suderinti su laisvomis dienomis, slaugytojams leistų pailsėti, atgauti jėgas po intensyvaus darbo, užsiimti savo mėgstama veikla. M. Tarcan ir kt. atliktas tyrimas [9] parodė, kad slaugytojų patiriamą nuovargį sumažintų darbo laiko ir krūvio optimizavimas.

### **Darbo užmokestis**

Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių darbo motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, yra darbo užmokestis. Darbo užmokesčiui kiekvienas žmogus skiria ypatingą dėmesį. Darbuotojui svarbus ne tik faktinis darbo užmokesčio dydis, bet jausmas, kad gauna teisingą atlygį. Tai paaiškėjo iš tiriamųjų atsakymų:

*R 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16: Atlyginimas, pakankamas atlyginimas.*

*R 18: Adekvatus atlyginimas pagal darbo krūvį.*

*R 19: Adekvatus atlyginimas už atliktą sudėtingą darbą.*

Atlyginimas turi užtikrinti žmogaus saugumo ir pasitikėjimo savimi jausmą. Jei už darbą atlyginama nepakankamai, asmuo jaučia nuoskaudą, kuri pasireiškia nenoru stengtis darbe ir siekiu keisti darbą. Tad atlyginimas yra sietinas su dviem žmonių poreikiais – turėti pragyvenimo šaltinį ir savo vertės įrodymu. Analizuojant sąsajas tarp darbo užmokesčio ir pasitenkinimo darbu, nustatytas stiprus ryšys. Tai rodo, kad slaugytojai, dirbdami sunkų ir atsakingą darbą, nori būti įvertinti už pastangas bei gauti orų atlygį. Atitinkamas ir orus darbo užmokestis yra veiksnys, sudarantis prielaidas mažinti slaugytojų patiriamą nuovargį. Tai patvirtina ir J. G. Smith ir kt. atlikti tyrimai [10].

### **Fizinė veikla**

Fizinė veikla, kaip aspektas, išskirta atskirai. Darbe patiriamą fizinį nuovargį, slaugytojų nuomone, padėtų sumažinti galimybė užsiiminėti fizine veikla ir/ar atlikti kineziterapijos pratimus. Kitų slaugytojų nuomone, psichologinį nuovargį padėtų mažinti galimybė lankyti nemokamai sporto klubą ar jogą.

*R 8: Fizinį nuovargį padėtų sumažinti kineziterapija [...].*

*R 9: Fizinį nuovargį sumažintų kineziterapeuto paslaugos [...].*

*R 11: ... galimybė fizinei veiklai ar kineziterapeutui.*

*R 12: ... galimybė lankyti fizinę veiklą.*

*R 15: Psichologinį nuovargį mano manymu padėtų mažinti galimybė lankyti nemokamai sporto klubą ar jogą.*

Sveikatos priežiūros specialistų atliekamos fizinio aktyvumo programos yra efektyvios siekiant pagerinti jų gyvenimo kokybę, kuri būna suprastėjusi dėl darbo su sunkiais ligoniais, sudėtingų sprendimų priėmimo, besikeičiančių naktinio darbo pamainų, didelio darbo krūvio dėl darbuotojų trūkumo ir fiziškai sunkaus darbo. Tai rodo, kad, gerėjant slaugytojų gyvenimo kokybei, mažėja jų nuovargis. Tą patvirtina ir N. Coetzee ir kt. atliktas tyrimas [7].

### **Nuovargio nėra**

Pastebėta, kad kai kurie slaugytojai nuovargio, dirbdami šį darbą, nepatiria:

*R 5: Nuovargio nejaučiu dirbdama hemodializės skyriuje.*

*R 6: ...nes nuovargio šiaip nejaučiu.*

*R 7: Nuovargio nejaučiu savo darbe.*

Savirealizacijos poreikis – vienas svarbiausių veiksnių, darančių įtaką pasitenkinimui darbu. Pasak A. H. Maslow, laimingi ir labiausiai savimi patenkinti žmonės yra ne tie, kurie absoliučiai viskuo patenkinti, bet tie, kurie sugeba susitaikyti su žmogiškomis silpnybėmis, trūkumais. Poreikių piramidė atskleidžia, kad savo vertės pajautimas yra vienas iš aukštesniųjų poreikių, o „aukštesniųjų poreikių patenkinimas padeda mums išlikti bei augti“.

*R 19: Dirbant mylimą darbą ir žiūrint į dėkingas pacientų akis fizinio nuovargio nejaučiu, [...] atlyginimas už atliktą sudėtingą darbą.*

A. M. Lock ir kt. atliktas tyrimas nustatė, kad vyresni ir ilgesnę darbo patirtį turintys hemodializės skyriuose dirbantys slaugytojai daugiau patenkinti darbu, patiria mažiau streso [6]. Šiuolaikinis slaugytojas yra neatsiejamas nuo žinių, praktikos formuojamų įgūdžių ir vertybių. Norintieji tapti slaugytoju, visų pirma turi mylėti žmones ir būti orientuoti į pacientų dvasinę, psichologinę, fizinę ir emocinę gerovę.

### **Išvados**

1. Hemodializės skyriaus slaugytojai, suteikdami paslaugas hemodializuojamiems pacientams, susiduria su dideliais darbo krūviais, nelanksčiu darbo grafiku, personalo trūkumu, dideliais reikalavimais ir dėl to darbe patiria nuovargį.
2. Mažinant hemodializės skyrių slaugytojų nuovargį darbe, būtina sudaryti lankstų darbo grafiką, užtikrinti optimalų darbo krūvį, pakankamą darbo užmokestį ir suteikti galimybę užsiimti nemokama fizine veikla, kurią galėtų organizuoti kineziterapeutas.

### **Literatūra**

1. Caldwell J. A., Caldwell J. L., Thompson L. A., Lieberman H. R. Fatigue and its management in the workplace. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 2019.
2. Abu Yahya O., Ismaile S., Allari R. S., Hammoudi B. M. Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics: Abu Yahya, et al., *Nurs Forum*, 2019.
3. Dilig-Ruiz A., MacDonald I., Demery Varin M., Vandyk A., Graham I. D., Squires J. E. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, 2018.
4. Huang H., Liu L., Yang S., Cui X., Zhang J., Wu H. Effects of job conditions, occupational stress, and emotional intelligence on chronic fatigue among Chinese nurses: a cross-sectional study, *PRBM*, 2019.
5. Griggs S., Morris N. S. Fatigue Among Adults With Type 1 Diabetes Mellitus and Implications for Self-Management: An Integrative Review, *Diabetes Educ*, 2018.
6. Coetzee N., Maree D., Smit B. The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support, and age among academics at a tertiary institution, *Int J Occup Med Environ Health*, 2019.

7. May M., Milrad S. F., Perdomo D. M., Czaja S. J., Fletcher M. A., Jutagir D. R., ir kt. Post-exertional malaise is associated with greater symptom burden and psychological distress in patients diagnosed with Chronic Fatigue Syndrome, *Journal of Psychosomatic Research*, 2020.
8. Gu X., Itoh K. Construct of Dialysis Employee Satisfaction: Acquiring Satisfaction Factors and Their Contributions: *Dialysis Employee Satisfaction, Ther Apher Dial*, 2015.
9. Tarcan M., Hikmet N., Schooley B., Top M., Tarcan G. Y. An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals, *Appl Nurs Res*, 2017.
10. Smith J. G., Rogowski J. A, Lake E. T. Missed care relates to nurse job enjoyment and intention to leave in neonatal intensive care, *J Nurs Manag*, 2020.