

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
MEDICĪNAS FAKULTĀTE

PROFESIONĀLĀ AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS
BAKALaura STUDIJU PROGRAMMA „MĀSZINĪBAS”

**MĀSU ADAPTĀCIJA DARBAM INTENSĪVĀS
TERAPIJAS NODAĻĀ COVID-19 PANDĒMIJAS
LAIKĀ**

BAKALaura DARBS

Autore: Santa Bistrova

Stud. apl. Nr.: sb18089

Darba vadītājs: Mg. paed.,MBA Evija Bakša-Zveja

RĪGA 2022

ANOTĀCIJA

Izvēlētā bakalaura darba tēma ir „Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID-19 pandēmijas laikā.” Bakalaura darba mērķis ir noskaidrot adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā. Lai sasniegtu mērķi tika izvirzīti šādi uzdevumi - analizēt un pielietot K.Rojas “Adaptācijas modeli”, analizēt pieejamo teorētisko un pētniecisko literatūru par māsas psihoemocionālo un fizisko noslogojumu intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā, izstrādāt pētījuma instrumentu – interviju, veikt interviju, analizēt pētījumā iegūtos rezultātus, izdarīt secinājumus.

Tēmas aktualitāti noteica COVID-19 straujā izplatība un paaugstināts aprūpējamo pacientu skaits. Māsu darba slodze rada paaugstinātu psihoemocionālo un fizisko noslogojumu. Māsas jo īpaši tika nesamērīgi ietekmētas, saistībā ar to, ka vairāk laika veltīja COVID-19 pacientu aprūpē, salīdzinot ar citiem veselības aprūpes sniedzējiem. Adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā ir sarežģīts un individuāls pasākumu kopums, vēl jo vairāk, ja darbu uzsāk COVID-19 pandēmijas laikā.

Pētījumam tika izvirzīts jautājums - kāds ir adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID-19 pandēmijas laikā? Darba ietvaros tika izmantota kvalitatīva pētniecības metode ar strukturētu interviju. Pētniecības instruments: 10 respondenti, kas uzsākuši darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā ne agrāk kā pirms 2 gadiem.

Galvenie pētījuma rezultāti: adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā ir ietekmējis māsu fizisko stāvokli, kas biežāk saistīts ar adipozu pacientu aprūpi/ārstēšanu, lielu darba apjomu un darbu aizsargtērpos. Faktori, kas traucēja adaptācijas procesam ir miega trūkums, nogurums un atpūtas trūkums. Faktori, kas palīdzēja adaptācijas procesam ir kolēģu atbalsts un ieteikumi.

Darbs sastāv no 47 lpp., 5 nodaļām., 2 apakšnodaļām., 1 attēla un 11 pielikumiem. Izmantotās literatūras avotu saraksts sastāda 28 literatūras avotus.

Atslēgas vārdi: adaptācija, darba vide, adaptācijas process, COVID – 19 pandēmija.

ANNOTATION

The topic of the chosen bachelor's thesis is "Adaptation of nurses to work in the intensive care unit during the COVID-19 pandemic." The aim of the bachelor thesis is to find out the adaptation process for nurses working in the intensive care unit during the COVID - 19 pandemic. In order to achieve the goal, the following tasks were set - to analyze and apply K.Roja's "Adaptation Model", to analyze the available theoretical and research literature on nurses' psycho-emotional and physical activity in the intensive care unit COVID - 19 during the pandemic, to develop a research tool - interview, analyze the results of the study, draw conclusions.

The urgency of the topic was determined by the rapid spread of COVID-19 and the increased number of patients in care. The workload of nurses causes increased psycho-emotional and physical strain. Nurses were particularly disproportionately affected by the fact that they spent more time caring for COVID-19 patients than other healthcare providers. Adaptation to work in the intensive care unit is a complex and individual set of measures, especially if the work starts during a COVID-19 pandemic.

The research asked the question - what is the adaptation process for nurses working in the intensive care unit during the COVID-19 pandemic? Within the framework of the work, a qualitative research method with a structured interview was used. Research tool: 10 respondents who started employment in the intensive care unit not earlier than 2 years ago.

Main results of the study: The adaptation process for nurses in the intensive care unit during the COVID - 19 pandemic has affected the physical condition of nurses, which is more often associated with the care / treatment of adipose patients, heavy workload and work in protective clothing. Factors that hindered the adaptation process include lack of sleep, fatigue and lack of rest. Factors that helped the adaptation process are peer support and suggestions.

The work consists of 47 pages, 5 chapters, 2 subsections, 1 figure and 11 appendices. The list of used literature sources includes 28 literature sources.

Keywords: adaptation, work environment, adaptation process, COVID - 19 pandemic.

SATURS

Ievads.....	5
1.K.Rojas piemērošanās teorija saistībā ar adaptāciju intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā.....	7
2.Adaptācijas veidi.....	10
3.Psihoemocionālais un fiziskais noslogojums māsas darbā COVID – 19 pandēmijas laikā...	12
4.Adaptācijas process darba vidē un tā ietekmējošie faktori.....	15
5.Pētniecības daļa.....	19
5.1.Pētījuma metodes apraksts.....	19
5.2.Pētījumā gūtie rezultāti un analīze.....	21
Secinājumi.....	25
Izmantotā literatūra un avoti.....	26
Pielikumi.....	29
1.pielikums. <i>Intervijas jautājumi</i>	30
2.pielikums. <i>Informācija pētījuma dalībniekiem, respondenta informētā piekrišana pētījumā</i>	31
3.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	34
Respondentu darba pieredze vispārējās aprūpes jomā.....	34
4.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	35
Respondentu laika periods, lai adaptētos jaunajā kolektīvā.....	35
5.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	36
Respondentu faktori, kas palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē.....	36
6.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	38
Respondentu viedoklis par COVID – 19 pandēmijas ietekmi adaptācijas procesā.....	38
7.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	40
Respondentu viedoklis par to, ko vēlētos sagaidīt no kolēģu puses uzsākot darbu.....	40
8.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	42
Respondentu viedoklis par kolēģu attieksmi uzsākot darbu.....	42
9.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	44
Respondentu viedoklis par faktoriem, kas traucēja adaptācijas procesā.....	44
10.pielikums. <i>Kontentalīze</i>	46
Respondentu viedoklis par faktoriem, kas palīdzēja adaptācijas procesā.....	46

IEVADS

Uhaņā, Hubai provincē, Ķīnā 2019.gada decembrī tika ziņots par nezināmas izcelsmes pneimonijas uzliesmojumu. Saistībā ar SARSCoV globālu izplatību un tūkstošiem nāves gadījumu, ko izraisīja koronavīrusa slimība (COVID-19), Pasaules Veselības organizācija (turpmāk tekstā - PVO) 2020.gada 12.martā pasludināja pandēmiju. Kopš tā laika vīruss ir izplatījies visā pasaulē, un 2020.gada 20.maijā tas ir inficējis 4 806 299 cilvēkus un izraisījis 318 599 nāves gadījumus. (1)

Māsu profesijas attīstību ir būtiski ietekmējušas izmaiņas, kas gadu gaitā tiek ieviestas veselības aprūpes sistēmās. Tā, piemēram, tiecoties uz integrētas veselības aprūpes sistēmu, kuras centrā ir pacients, māsu loma ir būtiski mainījusies, prasot no māsas tādas papildus kompetences, kā spēju patstāvīgi diagnosticēt, kad ir nepieciešama pacientu aprūpe, spēju patstāvīgi konsultēt un spēju patstāvīgi nodrošināt pacientu aprūpes kvalitāti, to novērtēt un analizēt. Statistikas dati liecina, ka reģistrētu strādājošu māsu skaits sarucis aptuveni par 21%, t.i., par 2319 māsām. (14) Šis fakts var būtiski ietekmēt māsu adaptāciju, pieejamību un darba slodzi pandēmijas laikā.

COVID-19 izraisītais globālais ārkārtas stāvoklis ir radījis milzīgu spiedienu māsu darbam. Liels darba slogs, nepietiekami resursi un pārmērīgi darba vides stresa faktori var negatīvi ietekmēt intensīvās terapijas nodaļas māsu garīgo veselību. Ja šie stresa faktori netiek efektīvi novērsti, tie var ne tikai vājināt imūnsistēmu un paaugstināt COVID-19 infekcijas risku, bet arī negatīvi ietekmēt medicīnisko pakalpojumu kvalitāti un drošību. Jo īpaši māsas tiek nesamērīgi ietekmētas, saistībā ar to ka vairāk laika velta COVID-19 pacientu aprūpē, salīdzinot ar citiem veselības aprūpes sniedzējiem. (3)

Intensīvās terapijas sagatavošana ir neatņemama jebkuras pandēmijas reakcijas sastāvdaļa. Tie ietver resursu ierobežojumus, infekciju kontroli, veselības darbinieku aizsardzību un pakalpojumu pielāgošanu strauji mainīgajai pandēmijas situācijai. Spēja uzturēt ilgtspējīgus kritiskās aprūpes pakalpojumus ir galvenais apsvērums visās veselības aprūpes sistēmās. (2)

Adaptācijas process intensīvās terapijas māsām ir atšķirīgs, salīdzinot ar adaptāciju citu nodaļu profilos. Māsām nepieciešams ātri reaģēt dažādās akūtās situācijās, spēt pielietot kritisko domāšanu, kā arī prast nezaudēt mundrumu. Adaptācijas process šāda tipa nodaļās iespējams rada lielāku psihoemocionālo un fizisko noslogojumu, kas ir saistīts ar smagāka tipa pacientu ārstēšanu.

Kad 2020. gads tika pasludināts par Starptautisko māsu un vecmāšu gadu, neviens nevarēja paredzēt milzīgo pandēmiju, kas tik ļoti izcels māsas profesijas neaizstājamo darbu. (19)

Lai noteiktu risinājumus, kas palīdzētu māasai pielāgoties strauji mainīgajai darba videi ar paaugstinātu psihoemocionālo un fizisko slodzi, var pielietot Kallistas F.Rojas adaptācijas modeli.

Bakalaura darba mērķis: noskaidrot adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID-19 pandēmijas laikā.

Pētījuma uzdevumi:

1. Analizēt un pielietot K.Rojas "Adaptācijas modeli".
2. Analizēt pieejamo teorētisko un pētniecisko literatūru par māsas psihoemocionālo un fizisko noslogojumu intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā, māsu adaptācijas ietekmējošos faktorus.
3. Izstrādāt pētījuma instrumentu - interviju;
4. Veikt interviju;
5. Analizēt pētījumā iegūtos rezultātus;
6. Izdarīt secinājumus.

Pētījuma jautājums - Kāds ir adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID-19 pandēmijas laikā?

Pētījuma metodes:

1. Literatūras apskats, informācijas un literatūras avotu analīze atbilstoši darba tematikai;
2. Kvalitatīva pētniecības metode (datu ieguves instruments – strukturēta intervija).

Pētījuma dalībnieki – 10 māsas (kas uzsākušas darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā ne agrāk kā pirms 2 gadiem)

Pētījuma objekts – Rīgas x slimnīca.

1.K.Rojas piemērošanās teorija saistībā ar adaptāciju intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā

Teorētiski vadīta māsu prakse ir pamats izcilas māsu aprūpes attīstībai. Ir vajadzīgas efektīvas māsu aprūpes programmas, ar kurām viņas saņemtu atbilstošu atbalstu savā darba vietas infrastruktūrā kā profesionāla grupa, kuras darbs ir būtisks veselības aprūpes nodrošināšanai visā pasaulē. Tāpat ir nepieciešams, lai māsu aprūpes programmas būtu balstītas uz teoriju. Pašreizējās globālās pandēmijas apstākļos māsu labklājību turpina apdraudēt, par ko liecina pieaugošais morālais stress, līdzjūtības nogurums un izdegšana. Uz teoriju balstītas atbalsta programmas ir ļoti svarīgas māsu vispārējai labklājībai, morālei un tās saglabāšanai. K.Rojas pielāgošanās teorija var kalpot kā ceļvedis, izstrādājot un novērtējot slimnīcu programmu, kas izstrādāta, lai atbalstītu veselības aprūpes komandas vajadzības. (12)

Teorētiski vadītas māsu aprūpes programmas var palīdzēt pierādīt šo programmu pamatotību un efektivitāti, kas ir steidzami nepieciešamas, ņemot vērā pašreizējo globālo pandēmiju un papildu emocionālo spriedzi, kas tiek radīta māsu labklājībai. (12)

Literatūra atbalsta daudzas parādības, kas negatīvi ietekmē māsu labklājību, piemēram, līdzjūtības nogurums, izdegšana, morāls diskomforts, apdraudēta darba vide, bieža saskarsme ar pacienta nāvi un paaugstināta darba slodze saistībā ar pandēmiju.(12)

Pamata doma Rojas teorijā saistās ar indivīda piemērošanās spēju, piemēroties vides sprieguma cēloņiem. Piemērošanās modelis ir pamatots vispārējās sistēmas teorijā. Cilvēks ir apvienota sistēma, ko uzskata kā biopsihosociālu būtni, kas piemērojas. Tas, kas notiek starp vides prasībām un cilvēka reakciju, ir slodze. (7)

Šī modeļa pamatā ir cilvēka kā veseluma apsvēršana, ko ietekmē arī viņu vide un apstākļi. K.Roja izmanto vairākus jēdzienus, kas jāņem vērā, lai izprastu viņas teoriju. Pirmais ir Persona, ko autore definē kā holistisku un pielāgojamu būtni. Viņai indivīds apvieno bioloģiskās, psiholoģiskās un sociālās jomas. Apvienojot trīs, persona būs pilnīga. Otrais no svarīgākajiem jēdzieniem ir vide. Runa ir par visiem apstākļiem un ietekmēm, kas ieskauj personu, ietekmējot viņu uzvedību un domāšanas veidu. Vide nav statiska, bet laika gaitā mainās, tāpēc personai ir jāpielāgojas. (10).

Cilvēku ietekmē sprieguma cēloņi, ko uztver kā centrālos uzbudinājumus. Tie tūlīt izsauc cilvēkā vajadzību pielāgoties. Cilvēks nemitīgi ir sadarbībā ar mainīgo vidi. Lai cilvēks atsauktos uz vides maiņām pozitīvi, viņam ir jāpiemērojas. Teorija pieņem, ka cilvēkam ir četri piemērošanās veidi: fizioloģiskais, pašuztveres jēdziens, lomu funkcija, savstarpējā atkarība.

Cilvēks ir visu ietveroša būtne. Māsa sniedz aprūpi, lai veicinātu piemērošanos. Cilvēks arī lieto mehānismus, lai tiktu galā ar piemērošanos videi.(7).

Attieksme starp regulējošo un izziņas piemērošanās veidiem ir ļoti sarežģīta. Regulējošo veidu lieto, lai tiktu galā ar fizioloģiskiem uzbudinājumiem. Turpretim izziņas veidu vairāk lieto, lai tiktu galā ar psiholoģiskiem uzbudinājumiem, kurus lieto izziņā, spriešanā un emocijās. Regulējošie un izziņu mehānismi ir saistīti kopā uztverē. Cilvēka izturēšanās, kas parāda šo mehānismu lietošanu, sadalās četros piemērošanās veidos: izdzīvošana, augšana, reprodukcija un meistarība. (7).

Lai tiktu galā ar mainīgo pasauli, cilvēks izmanto gan iedzimtus, gan iegūtus mehānismus, kuru izcelsme ir bioloģiska, psiholoģiska un sociāla. Cilvēka adaptācija ir atkarīga no stimula, kuram viņš ir pakļauts, kā arī adaptācijas spējām. (8).

Veselību šai teorijā uzskata kā būtības stāvokli, kas sasniedz visu ietverošu iesaistīšanās stāvokli. Tātad veselība ir pozitīva piemērošanās un veiksmīga tikšana galā ar vides sprieguma cēloņiem. Kad vides uzbudinājumi prasa vairāk no cilvēka nekā viņa piemērošanās mehānismi spēj dot, veselība ir apdraudēta un seko slimība. Slimību var aprakstīt kā nepietiekamu iesaistīšanos jeb nespēju piemēroties. Vides teorijā ir visi apstākļi, gadījumi un iespaidi, kas ietekmē attīstību un personas vai grupas izturēšanos.(7).

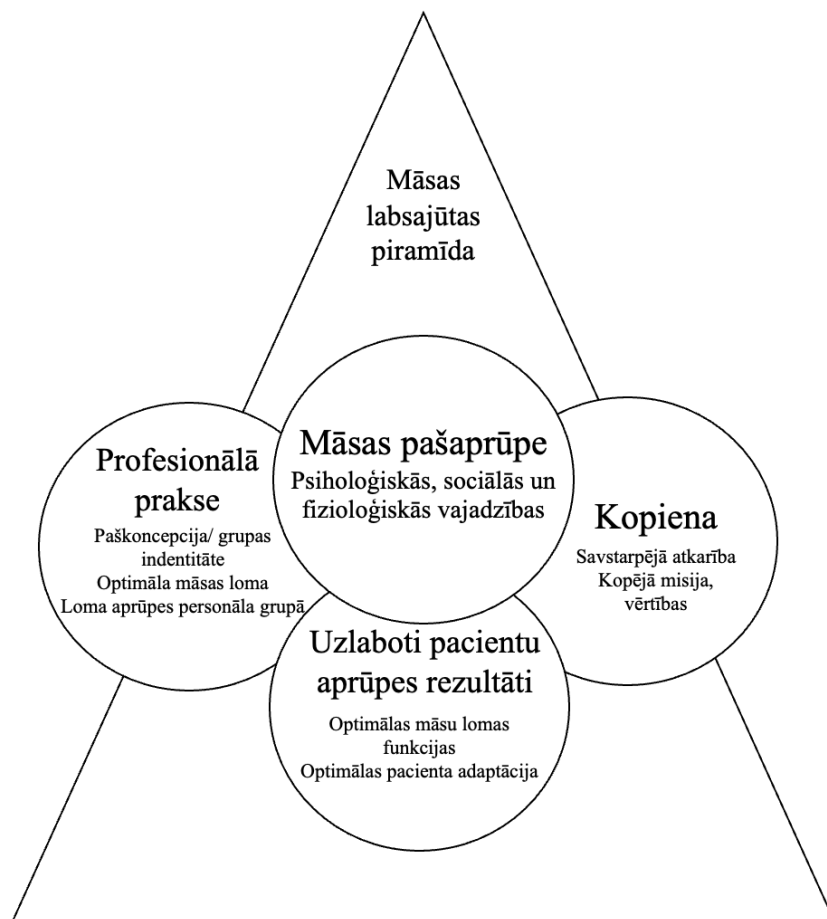
Tātad, Roja apskata cilvēku kā atvērtu pielāgošanās sistēmu, kas atrodas nepārtrauktā saskarē ar mainīgu vidi. Uz cilvēku iedarbojas iekšējie un ārējie uzbudinājumi, kas izsauc noteiktas reakcijas. Teorijas fokuss ir piemērošanās rezultāti un indivīda spējas konstruktīvi atsaukties uz ārējiem un iekšējiem uzbudinājumiem. Teorijas izpratne prasa iedziļināšanos visās tās sastāvdaļās. Teoriju lieto izglītībā, praksē un pētniecībā (7).

Pamatojoties uz Roju, cilvēki ir holistiskas būtnes, kas pastāvīgi mijiedarbojas ar savu vidi. Cilvēki izmanto adaptācijas sistēmu, gan iedzimtu, gan iegūto, lai reaģētu uz vides stimuliem, ko viņi izjūt. Cilvēku sistēmas var būt indivīdi vai grupas, piemēram, ģimenes, organizācijas un visa globālā kopiena (11).

Izpētot pieejamo pētniecisko un zinātnisko literatūru autore nonāca pie Annette M.Brauna pētnieciskā raksta, kas norāda uz māsas labsajūtas piramīdu, kura izveidota balstoties uz Kallistas L. Rojas adaptācijas modeli. Šo modeli var pielietot novērtējot aprūpes komandas vajadzības, lai mazinātu un novērstu psihoemocionālo un fizisko noslogojumu veicot COVID – 19 pacientu aprūpi.

Apskatot attēlu 1, var secināt, ka māsas labsajūtas piramīdā ietver sevī vairākus svarīgus centrus, kas savstarpēji mijiedarbojas. Pirmkārt, tiek apskatīts māsas pašaprūpes

centrs, kas apskata psiholoģiskās, sociālās un fizioloģiskās vajadzības. Tas nozīmē, ka māsai domājot par pacienta vajadzībām un vēlmēm, nevajadzētu aizmirst personīgo pašsajūtu un nepieciešamības. Ja tiek neievērotas šādas vēlmes, paaugstinās psihoemocionālais un fiziskais izsīkums, kā rezultātā iestājas stress un paaugstinās izdegšanas simptomi, kura rezultātā pasliktinās māsas funkcija, pacientu aprūpe. (12)



1.1.att. Māsas labsajūtas piramīda (12)

2. Adaptācijas veidi

Literatūrā tiek apskatīti vairāki adaptācijas veidi.

Psiholoģiskā (sociālā) adaptācija aptver svarīgākos punktus saistībā ar darbinieka pielāgošanos jaunajai organizācijai: kolektīva iepazīšana, pieradināšana pie uzvedības normām, neizteiktiem likumiem un noteikumiem, jauna vadība. Personas sociālā adaptācija ir process, kurā viena persona vai grupa tiek pielāgota sociālai sabiedrībai, kas ir apstākļi, kādos tiek īstenoti dzīves mērķi. Tas ietver pierašanu pie izglītības procesa, darba, attiecībām ar dažādiem cilvēkiem, ar kultūrvidi, iespējamiem atpūtas un izklaides apstākļiem. Citiem vārdiem sakot, psiholoģiskā adaptācija ļauj darbiniekam noskaidrot atsaukšanās normas uz kolēģiem, pieņemamo saskarsmes stilu ar viņiem, atpazīt esošos “šauros lokus,” grupējumus, izdarīt secinājumus par to pie kā var vērsties pēc palīdzības un kurš būtu jāpamet malā. (4; 28)

Psiholoģiskā adaptācija pieder vienam no svarīgākajiem sociālās pasaules uzdevumiem. Tas ir atkarīgs no daudziem faktoriem: jūsu vides prasībām, jūsu pielietotās psiholoģiskās aizsardzības veidiem, individuālajām īpašībām. Sociālās un psiholoģiskās adaptācijas problēma ir daudzveidīga, taču to analīze ir devusi dažus svarīgus secinājumus. Šīs koncepcijas pamatā ir personības un sociālās vides saikne, analizējot, kā var saprast darba sistēmu iezīmes. Persona, kas ir atkarīga, var ietekmēt sociālo vidi, lai to mainītu. Spēja pielāgoties tieši ir atkarīga no personiskās īpašības un personības īpašībām, kas veido potenciālu. Ir vērts atzīmēt, ka jo augstāks ir indivīda briedums, jo lielāka iespēja veiksmīgi pielāgoties. (5)

Personības psiholoģiskā adaptācija tiek atzīmēta jebkurā adaptācijas formā. Psiholoģiskā adaptācija ir svarīgs sociālais kritērijs, ar kura palīdzību tiek novērtēts cilvēks attiecību jomā, profesionālajā jomā. Personas psiholoģiskā adaptācija ir atkarīga no dažādiem mainīgiem faktoriem, piemēram, rakstura iezīmēm, sociālās vides. Psiholoģiskajai pielāgošanās spējai ir tāds aspekts kā spēja pārslēgties no vienas sociālās lomas uz otru, un tas notiek diezgan pamatoti un atbilstoši. Pretējā gadījumā mēs runājam par nepareizu adaptāciju vai garīgās veselības problēmām. Personiskā gatavība pielāgoties vides izmaiņām, atbilstošs garīgais vērtējums raksturo augstu pielāgošanās spēju. Šāda persona ir gatava grūtībām un spēj tās pārvarēt. Jebkuras adaptācijas pamats ir pašreizējās situācijas pieņemšana, izpratne par tās neatgriezeniskumu, spēja izdarīt no tās secinājumus un spēja mainīt attieksmi pret to. (28)

Psihofizioloģiskā adaptācija sastāv no pieradināšanas pie darba režīma, darba procesa ritma, darba apstākļiem, darba vietas, atpūtas laika. Darbinieks pielāgojas neparastiem apstākļiem un ikdienas rutīnai. Šāda adaptācija ir īpaši aktuāla gadījumos, kad darbiniekam

jāpierod pie gaidāmajiem garajiem komandējumiem, grafika izmaiņām, piemēram, no astoņu stundu darba dienas uz maiņām (var būt grūti pielāgoties miega trūkumam, nakts dežūrām), un fiziskās aktivitātes palielināšanās.(4) Psihofizioloģiskās adaptācijas kritēriji ir veselības stāvoklis, trauksmes līmenis, darbspēju un noguruma dinamika un uzvedības aktivitāte. Lai novērtētu adaptāciju šajā līmenī, tiek izmantoti enerģijas patēriņa rādītāji, elpošanas, sirds un asinsvadu sistēmu stāvoklis utt. (6)

Korporatīvā adaptācija ietver informācijas izpēti par organizācijas vēsturi un struktūru, jaunpienācēja darba specifikas apzināšanos un organizācijas darbību kopumā. Šāda veida pielāgošana ļauj arī darbiniekam uzzināt par pastāvošo hierarhiju organizācijā, nodaļu izvietojumu, aktuālajiem noteikumiem, dokumentu apstiprināšanas kārtību. Citiem vārdiem sakot, darbinieks veido priekšstatu par savu nozīmi un savu darbu kā daļu no viena mehānisma. Katrs jaunpienācējs iziet pierašanas procesu pie organizācijas darba režīma. Šajā sakarā adaptācija var būt primāra vai sekundāra atkarībā no iepriekšējās adaptācijas pieredzes esamības vai neesamības jaunā vietā.(4)

3.Psihoemocionālais un fiziskais noslogojums māsas darbā COVID – 19 pandēmijas laikā

Globālo garīgās veselības problēmu priekšgalā ir veselības aprūpes darbinieki, kas ir liecinieki to cilvēku ciešanām, kurus skārusi COVID – 19 infekcija. Pašreizējā pandēmiskā situācija ar tās medicīniskajām un psihosociālajām sekām visā pasaulē izraisa garīgās veselības problēmas kā, piemēram, pārmērīgas bailes, diskrimināciju, dusmas, vainas apziņu, noliegumu, stresu, trauksmi, bezmiegu un depresijas simptomus. Tas palielina akūtu komplikāciju vai jau esošu hronisku slimību saasināšanās risku. (25)

Ikdienā māsas saskaras ar stresa situācijām, kas noslogo ne tikai fizisko ķermeni, bet arī psihi. Laika gaitā tas izaicina arī māsu spēju tikt galā ar noslogojumu. PVO paziņojusi, ka veselīgs darbs, visticamāk, ir tāds, kurā spiediens uz darbiniekiem ir atbilstošs viņu spējām un resursiem, viņu darba apjomam un atbalstam, ko viņi saņem no cilvēkiem, kas viņiem ir svarīgi. Amerikas Nacionālā darba drošības asociācija ir atzinusi, ka māsas darbs ir saspringta nodarbošanās. Būt par māsu nozīmē pakļaut sevi satrauktam stāvoklim. Darbs prasa, lai māsa būtu prasmīga ārkārtas situācijās un noreagētu pēc iespējas īsākā laikā. Lai gan neparedzamas situācijas padara darbu aizraujošu, spiediens, ko māsa izjūt ir milzīgs. (17)

COVID – 19 pandēmijas laikā vīruss ir bijis Starptautiskās māsu asociācijas padomes centrā, ceļot trauksmi par problēmām, ar kurām saskaras māsas un globālā sabiedrība. Kad saslimst māsas, tas ietekmē ne tikai indivīdu, bet arī samazina vispārējo spēju aprūpēt pacientus. (19)

Viena no galvenajām māsu izdegšanas kaitīgajām sekām ir paaugstināta arodslimība slimnīcās. Var tikt ievadītas nepareizas zāles, ir iespēja nepamanīt izmaiņas pacienta stāvoklī, kas var ietekmēt ārstēšanu un turpmāko aprūpi. Stress ietekmē arī attiecības ar kolēģiem un pacientiem, abām pusēm nepanākot labvēlīgu vienošanos par aprūpes plānu. (17)

Ar arodslimībām slimo arī veselības nozarē strādājošie (medmāsas, ķirurgi, ģimenes ārsti u.c.). Izdegšanas sindroms jeb burnout (angl.) – mūsdienās ir jauna oficiāla diagnoze, kas atzīta arī kā arodslimība (skatīt Latvijas arodslimību sarakstu – punkts 5.15). PVO 2018. gadā publicēja Starptautiskā slimību klasifikatora (SSK) jaunu, 11.versiju, kur iekļauta izdegšanas sindroma diagnoze. Tieši šo jēdzienu sabiedrība visbiežāk saista ar darba vides stresa sekām. (18)

Jaunākie pētījumi, kas pievēršas COVID – 19 ietekmei Ķīnā liecina, ka sievietes daudz būtiskāk ietekmēja psiholoģiskās ciešanas, nekā viņu kolēģus vīriešus, uzrādot neitrālu trauksmes līmeni. Rezultāti liecināja, ka sieviešu dzimums bija saistīts ar paaugstinātu

trauksmi, depresiju un stresu. Atklājums var būt saistīts arī ar pierādījumiem starptautiskajā literatūrā, ka sievietes mēdz būt neaizsargātākas pret stresu un posttraumatisku simptomu attīstību. (16)

Darba drošības un vides veselības institūts apraksta svarīgākos darba vides riska faktoros, kas ietekmē vai var ietekmēt veselības un sociālās aprūpes institūcijās strādājošos. Nozīmīgākie darba vides riska faktori ir nelaimes gadījumu riski jeb t.s. mehāniskie un traumatisma riska faktori (saduršanās ar asiem priekšmetiem, piemēram, adatām, skalpeļiem u.tml.). (21)

Ergonomiskie riska faktori ietver sevī smagumu pārvietošanu, svarīgākais, protams, pacientu pārvietošanu, kas ietver sevī pārcelšanu, piemēram, no nestuvēm uz gultu, gan izcelšanu no gultas uz ratiņiem u.tml., palīdzēšanu piecelties vai palīdzēšanu pārvietoties. Bez pacientu pārvietošanas šajā nozarē bīstama var būt arī cita veida smagumu pārvietošana, piemēram, ratiņu stumšana, dažādu nelielu kravu pārvietošana. Pacientu pārvietošanas bīstamākās sekas ir mugurkaula disku trūce, kā arī citi veselības traucējumi. Darbs piespiedu pozā, piemēram, diagnostikas manipulāciju laikā, noliekta galva, ja darbs jādara stāvus un jāskatās uz leju uz darba virsmu, galva pagrieza uz sāniem, sakarā ar neergonomiski novietotiem monitoriem. Piespiedu pozas ietekmē muguru, kad tiek veiktas intravenozās injekcijas vai ņemtas analīzes, gūžu – kāju daļu, ja nepieciešams ilgstoši stāvēt, staigāt (piemēram, slimnīcās, kurās ir gari koridori.). (21)

Starp svarīgākajiem darba vides riska faktoriem ietilpst arī bioloģiskie faktori (B un C hepatīts, HIV/AIDS, tuberkuloze u.tml.), fizikālie faktori (nepiemērots mikroklimats, apgaismojums, dažādi jonizējošie starojumi, lāzera starojumi, ultraskaņa u.c.), psihosociālie faktori (nemaināms darba grafiks, virsstundas, darbs naktīs, garas darba stundas, atbildīgu lēmumu pieņemšana, kas var ietekmēt pacientu dzīvību un veselību, pārāk liela darba slodze u.c.) un ķīmiskas vielas (dezinfekcijas līdzekļi, anestēzijas gāzes, medikamenti, u.c.). (21)

Veselības nozares speciālistu psihisko veselību un labsajūtu ietekmē ierobežojumi, kas skar visu sabiedrību, kā arī īpaši - ar profesionālo nodarbošanos saistītie - riska faktori. Jau pirms pandēmijas daudzi no veselības aprūpes nozarē strādājošajiem piedzīvoja paaugstinātu spriedzi, izdegšanu, trauksmi, depresiju. Amerikas Medicīnas Asociācijas pat pirms pandēmijas 2018. gada pētījumā, kurā tika ietverti 15 000 veselības aprūpes darbinieku, kas pārstāvēja 29 dažādas specialitātes, 44% aptaujāto uzrādīja “izdegšanas” pazīmes. Ilgstošā cīņa ar COVID – 19 gan palielina bijušās psihiskās veselības grūtības, gan rada jaunas. Kā Latvijā,

tā ārzemēs veikti pētījumi uzrāda līdzīgus rezultātus – veselības aprūpes speciālisti, māsas, biežāk cieš no paaugstināta stresa, izsīkuma, kas ilgtermiņā veicina “izdegšanas” risku. (23)

Darbs intensīvās terapijas nodaļā ir saspringts un potenciāli var izraisīt dažādus psihoemocionālus traucējumus. Mūsdienās šis jautājums nopietni satrauc veselības aprūpes nozari un ietekmē sniegtās veselības aprūpes kvalitāti. Kopš COVID – 19 pandēmijas sākuma medicīnas darbinieki jau tā ir piedzīvojuši ievērojamu fizisku un emocionālu spriedzi. Nodarbinātības ilgumam ir nozīme garīgās veselības noviržu veidošanā. Pētījumā, kurā tika novērtētas Krievijas metropoles COVID – 19 intensīvās terapijas nodaļu slimnīcu ārstu un māsu psihoemocionālais stāvoklis, tika novērtēts veselības aprūpes darbinieku psihoemocionālais stāvoklis intensīvās terapijas nodaļās, kurās ir saskare ar COVID – 19 pacientiem, kā arī intensīvās terapijas nodaļās, kurās netiek ārstēti COVID – 19 pacienti. Pētījuma rezultāti parādīja, ka nodaļās, kurās tiek ārstēti COVID – 19 pacienti bija augstāks profesionālā stresa, agresijas (netiesās un verbālās) līmenis, nekā ārstējot pacientus, bez COVID -19 infekcijas. (15)

Lai aizsargātu veselības aprūpes darbiniekus no infekciju slimībām, ir ļoti svarīgi lietot individuālos aizsardzības līdzekļus. Ļoti infekciozu slimību, piemēram, COVID-19 pandēmijas gadījumā veselības aprūpes darbinieku inficēšanās risks ir daudz lielāks nekā iedzīvotājiem kopumā, jo viņi ir tiešā saskarē ar inficētajiem pacientiem. Individuālie aizsardzības līdzekļi tiek uzskatīti par būtisku sastāvdaļu, lai aizsargātos no pilieniem, klepus, šķaudām, aerosolu ģenerējošām procedūrām, ķermeņa šķidrumiem un inficētām virsmām. Individuālie aizsardzības līdzekļi var ietvert cimdus, priekšautu, halātu vai kombinezonu, masku vai respiratoru un aizsargbrilles. Droša un efektīva aizsargtērpa krājumi, kas nepieciešami COVID – 19 pacientu ārstēšanai, ir nopietni izsmelti nepieredzētā globālā pieprasījuma dēļ. (22)

Ārkārtas situācijā, kurā ir būtiski ierobežota medicīnas resursu pieejamība, tajā skaitā intensīvās terapijas resursi, veselības aprūpes darbinieku rīcību ir jāturpina balstīt uz medicīnas ētikas pamatprincipiem, īstenojot tos atbilstoši situācijai un cenšoties glābt pēc iespējas vairāk dzīvību. Veselības aprūpes darbinieku rīcības pamatā ir cieņa pret dzīvību, nodrošinot veselības aprūpi neatkarīgi no pacienta tautības, rases, ticības, vecuma, dzimuma, seksuālās orientācijas, politiskiem uzskatiem un stāvokļa sabiedrībā, nepieļaujot jebkāda veida diskrimināciju. (9).

Nākamā desmitgade, visticamāk, radīs daudzus globālus izaicinājumus, kas ietekmēs veselības aprūpi un aprūpes pakalpojumu noturību, kas nākotnē būs atkarīga no pietiekama māsu skaita, kurām ir atbilstoši resursi, lai risinātu gaidāmās problēmas. (20)

4. Adaptācijas process darba vidē un tā ietekmējošie faktori

Personāla adaptācijas jautājums ir ļoti populārs pētniecības temats, un to aplūko daudzi zinātnieki, jo šim jautājumam ir augsta praktiskā nozīme uzņēmumu efektīvai darbībai. Pamatojoties uz pētnieku zinātnisko avotu izpēti adaptāciju saprot kā adaptācijas objekta un pašas sistēmas, kurai objekts ir pievienots, savstarpējo pielāgošanās procesu. Literatūrā tiek apskatīts dažādu autoru izpratne par personāla adaptāciju, kas tiek definēta kā darbinieka pielāgošanās procesa darba saturam un apstākļiem, tiešajai sociāli psiholoģiskajai videi, spēja uzlabot profesionālās un personiskās īpašības. Citi definē kā pasākumu kopumu, kas vērsts uz jauna darbinieka ātru un efektīvu sociāli psiholoģisku un profesionālu adaptāciju kolektīvā, sasniedzot optimālu darba ražīguma līmeni, pieņemot uzņēmuma morāles un ētikas kodeksa normas. (24)

Jaunu darbinieku pieņemšanu darbā raksturo ievērojamas laika un naudas izmaksas. Tādējādi šo izmaksu efektivitāti un to atmaksāšanos noteiks un nodrošinās adaptācijas rezultāts. Galu galā neefektīva adaptācija, kuras rezultātā jauns darbinieks nekavējoties tiek atlaists, noved pie atkārtotas pieņemšanas darbā, un atkārtotām izmaksām. Efektīvas adaptācijas nosacījums ir optimāla adaptācijas programma, kā arī citu darbinieku iesaiste. Jo ātrāk darbiniekiem būs iespēja veikt savu darbu, jo ātrāk viņš kļūs vērtīgi uzņēmuma darbinieki. (24)

Adaptācija ir saistīta ne tikai ar jaunu darbinieku ienākšanu no ārējā darba tirgus, bet arī ar darbinieku pāreju uz jauniem amatiem. Tam nepieciešams izstrādāt atsevišķas darbinieku adaptācijas programmas, ņemot vērā, ka viņi jau pārzina korporatīvo kultūru, uzņēmuma darbību, tā organizatorisko struktūru un specifiku. Tas ir saistīts ar to, ka jaunā kolektīva kultūra var atšķirties no darbinieka pieredzes iepriekšējā amatā, turklāt ir mainījusies viņa loma un statuss, kas prasa pielāgošanos jaunajai situācijai. (24)

Profesionālā adaptācija ir pielāgošanās darba vietai, darba rīki un līdzekļi, tehnoloģiskais process, darba laika parametri, darba objekti, darba priekšmets, darbinieku mijiedarbības raksturs darba procesā. Citiem vārdiem sakot, profesionālā adaptācija ir pielāgošanās pašai darba aktivitātei ar visiem priekšmetiem un laika komponentiem, kas to nodrošina. Profesionālās adaptācijas sarežģītība ir atkarīga no tā, cik daudz jaunu objektu tiks iekļauti personas darba aktivitātes sfērā. Tas nosaka adaptācijas procesu ilgumu un dziļumu, kā arī to pārvaldības sarežģītību. Pārejot no vienas darba vietas uz to pašu, kas atrodas netālu, ir jāpielāgojas tikai dažiem vides elementiem. Šāda pielāgošana neprasa pamatīgu darbības un

uzvedības regulēšanas mehānismu pārstrukturēšanu. Ja izmaiņas ietekmē darba saturu, adaptācija kļūst daudz sarežģītāka un var pat kļūt neiespējama. (27)

Parasti profesionālās adaptācijas procesu ietekmē: vides faktori, kādos tiek veikta adaptācija (šī ir darba vieta, tehnoloģiskais process utt.), faktori, kurus var saukt par individuāli personīgiem, t.i. saistīta ar paša adaptera funkcijām, adaptācijas procesa vadības faktori. Profesionālās adaptācijas ātrums ir vairāk saistīts ar zināšanu, prasmju un iemaņu plašumu. Fakts ir tāds, ka adaptācija tiek uzskatīta par pabeigtu pēc tam, kad darbinieks sasniedz kvalifikāciju, kas atbilst spēkā esošajiem šīs darbības standartiem. Tomēr darbinieka profesionālā attīstība nebeidzas ar to. Viņš turpina pilnveidot savas prasmes un iegūt profesionālo pieredzi. Tomēr tas jau ir pēc adaptācijas periods. No tā izriet, ka adaptācijas ātrums ir saistīts ar profesionālo pieredzi, bet pats šis savienojums dažos gadījumos var pozitīvi ietekmēt, t.i. paātriniet to, un citās, gluži pretēji, palēniniet to. Paātrinājums ir lielāks, jo augstāks ir sākotnējais zināšanu, prasmju un spēju līmenis. (27)

Motivācija, kas nosaka attieksmi pret darbību, ir personīga aktivitātes motivācija, t.i. motivācija, kas balstīta uz indivīda vajadzībām, viņa vērtību orientācijām, interesēm. Motīvi, kas ietekmē adaptācijas procesu, ir ļoti dažādi. Starp tiem, pirmkārt, jāmin interese par aktivitātēm, pienākuma izjūta, vēlme pēc profesionālās izaugsmes. Adaptāciju nosaka ārējās kontroles ietekmes, kas regulē darbību un uzvedību. Tas ir ražošanas uzdevumu saturs; adaptāta iekļaušanas pakāpe visu tehnoloģisko operāciju kopuma izpildē; darbaspēka apgūšanas līmenis; darba un atpūtas režīma kontrole; ergonomisks darba vietas izkārtojums; ražošanas mērķu sekmīgas pabeigšanas stimulēšana; sistemātiska adaptera pieļauto kļūdu analīze; mācīšanās pēc piemēra. (27)

Zinātniskajā literatūrā ir pierādījumi par maiņu darba nelabvēlīgo fizioloģisko un psiholoģisko ietekmi, tostarp bioloģiskā ritma traucējumiem, miega traucējumiem, veselības problēmām, pasliktinātu sniegumu darbā, neapmierinātību ar darbu un sociālo izolāciju. Maiņu darbs tagad ir galvenā darba dzīves iezīme daudzās dažādās nozarēs. Vairāk nekā 20% strādājošo rūpnieciski attīstītajās valstīs strādā maiņās, un aptuveni 10 % no viņiem cieš no miega traucējumiem. Tomēr veselības un drošības jautājumi, kas saistīti ar maiņu darbu kopumā, un jo īpaši ar mūsu veselību un pacientu drošību, ir maz pētīti. (26)

Maiņu darbs var ietekmēt miegu, labsajūtu, veiktspēju un organizatoriskos rezultātus. Esošie zinātniski pētījumi liecina, ka maiņu darbs ietekmē gan miegu, gan pamošanos, izjaucot diennakts regulējumu, ģimenes un sociālo dzīvi. Dienas laikā vai neregulārajos laikos iegūtais miegs ir sliktāks nekā ierastajā naktis miega laikā. Hroniski ierobežoti miega modeļi un

sekojošais miega trūkums, kas uzkrājas laika gaitā, var būt visizplatītākais tādās profesijās kā veselības aprūpe, kas darbojas 24 stundas diennaktī, 7 dienas nedēļā. (26)

Maiņu darbiniekiem ar miega traucējumiem biežāk sastopamas sirds un asinsvadu slimības, kā arī gremošanas trakta problēmas. Pētījumi par ietekmi uz profesionāļiem ir konsekventi identificējuši virkni negatīvu iznākumu fiziskajā, psiholoģiskajā un sociālajā jomā. Saslimstība, kas saistīta ar miega traucējumiem maiņu strādnieku vidū, bija ievērojami lielāka nekā dienas strādniekiem ar identiskiem simptomiem, piemēram, ar miegu saistītiem negadījumiem, depresiju, darba kavējumiem un ģimenes, sociālo aktivitāšu kavējumiem. Pieaug bažas par indivīdu spēju uzturēt atbilstošu veiktspējas līmeni ilgās darba maiņās, īpaši ja šīs maiņas ietver nakts stundas. (26)

Lielākā daļa māsu pētījumu lielā mērā balstās uz vispārējo zinātnisko literatūru maiņu darba un miega traucējumu jomā. Pieņemot, ka maiņu darbs ir saistīts ar miega traucējumiem, māsu literatūras galvenā uzmanība ir pievērsta maiņu sistēmas dizaina uzlabošanai un stratēģiju piedāvāšanai, kā tikt galā ar rotējošu maiņu darbu. Izteikti dažādi ieteikumi maiņu darba sistēmas projektēšanai, piemēram, maiņu ilgums (8-12 stundas); rotācijas principi (diena, nakts, vakars); plānošana (maiņu skaits); un pielāgošanās individuālajām vajadzībām. (26)

Profesionālā adaptācija ir nepārtraukts process, kas ilgst kādu laiku. Tam ir sava dinamika un citi rādītāji. Pielāgošanās panākumi lielā mērā ir atkarīgi no personas iekšējo priekšnoteikumu klātbūtnes: sagatavotības pakāpes, pielāgošanās līmeņa, personiskajām īpašībām, cik motivēta ir profesionālā darbība, cik skaidras ir personas idejas par šīs aktivitātes saturu un nosacījumiem. Pašam speciālistam, tā vadītājiem un darba kolektīvam īpaša uzmanība jāpievērš jauna darbinieka adaptācijas procesam. Adaptācija notiek dažādos veidos, šeit ir jāņem vērā darbinieka īpašības, gan paša adaptācijas procesa likumi, gan sociālā vide. Ir nepieciešams nodrošināt procesu ar psiholoģisko atbalstu. (27)

Darba vides riska faktoru novēršana (šā jēdziena visplašākajā izpratnē) nozīmē izvairīšanos no tādu situāciju un nejaušību rašanās, kas var jebkādi kaitēt nodarbinātā veselībai vai labsajūtai. Tātad mums jāapzinās un jāiepazīst ne tikai kaitējumi, kas var tikt nodarīti indivīda veselībai, bet arī šo kaitējumu iespējamie cēloņi. Darba vidē indivīdu var apdraudēt ne tikai tehniskie un fiziskie, bet arī psiholoģiskie apstākļi. Pat ja tehnisku iemeslu dēļ radušās fiziska rakstura problēmas ir visacīm- redzamākās, visbiežākās un, iespējams, vissvarīgākās, nedrīkst aizmirst, ka nebūt ne tik reti sastopamās psihosociālas izcelsmes problēmas, ko izraisa nejaušības, nopietni ietekmē ne tikai indivīda veselību un labsajūtu, bet arī tādus aspektus kā darba efektivitāte, kvalitāte u. tml. (13)

Ja cilvēks nepietiekamu psiholoģisko vai fizisko resursu dēļ nespēj apmierināt steidzamās vajadzības, var tikt izjaukts "cilvēka un vides" attiecību līdzsvars, kas savukārt var izraisīt satraukumu. Nemiers var izraisīt cilvēkā bailes un satraukumu, un tas var kalpot kā aizsargmehānisms, veikt aizsargājošu vai motivējošu funkciju. Trauksmes rašanās pastiprina uzvedības aktivitāti, maina uzvedības formas vai iesaista intrapsihiskās adaptācijas mehānismus. Arī nemiers var iznīcināt nepietiekami adaptīvos uzvedības stereotipus, aizstājot tos ar atbilstošām izturēšanās formām. Adaptācijas process ne vienmēr notiek adekvāti. Dažreiz to ietekmē daži negatīvi faktori, un tad process tiek izjaukts, sāk veidoties nepieņemamas uzvedības formas. (28)

5. Pētniecības daļa

5.1. Pētījuma metodes apraksts

Pamatojoties uz Bakalaura darba “ Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā” mērķi – noskaidrot adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā un jautājumu “ kāds ir adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļas strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā?” darba autore izvēlējās kvalitatīvo pētniecības metodi, ar kuras palīdzību tika vākta informācija, pētījuma dalībniekiem atbildot uz strukturētas intervijas jautājumiem. Intervija sastāv no 8 jautājumiem (sk. 1.pielikums)

Lai veiktu pētījumu tika sagatavots iesniegums LU Medicīnas fakultātes pētījumu ētikas komitejai. Kad tika saņemts atzinums veikt interviju, darba autore sagatavoja iesniegumu un nepieciešamo dokumentāciju stacionāram, kurā vēlas veikt pētījumu. Kad tika saņemta atļauja akadēmiskā pētījuma veikšanai tika uzsākta pētījuma datu ieguve. Lai netiktu pārkāpts konfidencialitātes princips, darba autore pielikumos neievietoja iesniegumu ētikas komitejai, kā arī atzinumus un saņemtās atļaujas pētījumam.

Pētījums tika veikts X ārstniecības iestādē, laika posmā no 2022.gada 15.maija – 2022.gada 20. maijam. Pirms pētījuma uzsākšanas respondenti tika iepazīstināti ar pētījuma mērķi, norisi un konfidencialitātes principiem. Respondentiem tika izsniegtas informētās piekrišanas lapas, kurās tika atspoguļota visa dalībniekiem nepieciešamā informācija. (sk. 2.pielikums).

Pirmais intervijas jautājums ir saistīts ar iepriekšējo darba pieredzi veselības aprūpes jomā. Intervijas otrais jautājums saistīts ar laika periodu, kas respondentam bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā. Trešais jautājums pauž faktoros, kas palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē. Ceturtais jautājums ir saistīts ar COVID – 19 pandēmijas ietekmi adaptācijas procesā. Piektais intervijas jautājums ir saistīts ar to, ko respondents vēlētos sagaidīt no kolēģu puses, uzsākot darbu. Sestais jautājums pauž kolēģu attieksmi, kad respondents uzsāka darbu. Septītais jautājums ir saistīts ar faktoriem, kas traucēja adaptācijas procesam. Visbeidzot astotais intervijas jautājums ir saistīts ar faktoriem, kas palīdzēja adaptācijas procesam.

Uz pētniecības jautājumu – kāds ir adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā, atbildi sniedz pētījuma intervijas 2. jautājums (Cik ilgs laika periods Jums bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā?). Šis jautājums ļauj respondentam apdomāt un novērtēt personīgo adaptācijas laika periodu jaunajā

kolektīvā. Šis jautājums pētījuma laikā lika aizdomāties lielākai daļai respondentu, jo kā minēja pētījuma dalībnieki, ir grūti novērtēt adaptācijas procesu konkrētā laika periodā. Respondenti piemin arī faktu, ka intensīvās terapijas nodaļa, salīdzinoši ar citām nodaļām, savā ziņā ir ļoti attīstoša struktūrvienība, tāpēc ir nepieciešamība laiku pa laikam pielāgoties jaunam aprīkojumam, manipulācijām un jaunu darbinieku pieplūdumam. 4. jautājums ir saistīts ar COVID – 19 pandēmijas ietekmi adaptācijas procesā, tādejādi arī sniedz atbildi uz pētniecības jautājumu, jo paskaidro tiešo pandēmijas ietekmi uz respondentu adaptācijas procesu. Šis jautājums šobrīd ir ļoti aktuāls māsām, kas uzsākušas darba attiecības tieši pandēmijas laikā. 7. un 8. jautājums sniedz informāciju par respondentu pieminētajiem faktoriem, kas traucēja un palīdzēja adaptācijas procesā, tādejādi arī paskaidrojot adaptācijas procesu un atbildot uz pētniecības jautājumu. Respondentam ir iespēja apdomāt un saprast faktorus, kas ir ietekmējuši adaptācijas procesu.

Pētījuma instruments – intervija, tika izstrādāts pamatojoties uz literatūras analīzi. Intervijas jautājumi tika izstrādāti tā, lai pēc iespējas iegūtu informāciju par adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā. Uzdodot jautājumu ir iespēja uzzināt respondenta viedokli, atziņas un sajūtas. Respondentam ir dota iespēja atklāti un bez ierobežojumiem raksturot personīgo adaptācijas procesu.

5.2. Pētījumā gūtie rezultāti un analīze

Lai organizētu pētījuma datu iegūvi, ar katru no respondentiem tika sarunāts individuāls laiks, kad notiks intervija. Respondentu labprāt atbildēja uz jautājumiem, paužot savu viedokli, sajūtas un pieredzi. Respondenta identifikācija un viņu dotās atbildes, datu iegūšanas, analīzes un apkopošanas procesā, tiek pseidonimizētas (kodētas ar šifru - Nr.1 (informētās piekrišanas veidlapa) – 1. respondents (jautājumu anketas kārtas Nr.) - X1 (šifrs kontentanalīzē), Nr.2 – 2. respondents - X2 utt.). Tika pierakstītas respondentu atbilžu satura vienības, kuras vēlāk tika sistematizētas, apkopotas tabulā un sadalītas kategorijās, kurām tika piešķirti jēdzieni.

Katrs no respondentiem sniedza atbildi uz 8 jautājumiem.

Pirmais jautājums iepazīstina ar respondenta iepriekšējo darba pieredzi veselības aprūpes jomā. Respondentu starpā nebija neviena, kuram pirms tam nebūtu iegūta kāda pieredze veselības aprūpes jomā. Visi desmit respondenti ir strādājuši kā sanitāra/slimnieka kopēja amatā. Lielākā daļa respondentu uzskata, ka uzsākt darbu kā sanitāram, ir labākais veids kā iepazīstināt sevi ar slimnīcas dzīvi. Tādējādi ir iespēja iepazīties ar darba vidi un paralēli būt noderīgam pacientu aprūpē, vel pirms diploma saņemšanas. Seši respondenti (X1; X3; X4; X5; X6; X10) iepriekšējo pieredzi ir ieguvuši strādājot intensīvās terapijas nodaļā kā sanitāri/slimnieku kopēji. Katram respondentam ir vismaz viena gada pieredze veselības aprūpes jomā. Vidējais iepriekš iegūtais darba stāžs desmit respondentu vidū ir 2,5 gadi. Respondents X1 iepriekšējo pieredzi ieguvis strādājot arī kā medicīnas asistentam. (sk.3.pielikums)

Ņemot vērā iegūtās atbildes var secināt, ka visi respondenti ir iepriekš ieguvuši pieredzi veselības aprūpes jomā, kas ir ļoti pozitīvs fakts adaptācijas procesā. Mūsdienās ļoti daudz medicīnas studentu uzsāk darba attiecības jau pirms diploma saņemšanas un turpina darbu tajā pašā nodaļā pakāpeniski ceļot savu kvalifikāciju.

Otrais intervijas jautājums sniedz informāciju par respondentu laika periodu, kas bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā. Četriem respondentiem (X1;X2;X7;X9) bija nepieciešami apmēram 3 mēneši, lai adaptētos jaunajā kolektīvā. Mazākais periods, ko atzīmē respondenti X8 un X10 ir apmēram 2 mēneši. Respondents X4 atzīmē vislielāko laika periodu, kas ir apmēram 6 mēneši. (sk.4.pielikums) Ņemot vērā respondentu atbildes var secināt, ka vidējais laika periods, kas bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā ir apmēram 3,5 mēneši.

Trešais intervijas jautājums paskaidro respondentu viedokli par faktoriem, kas palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē. Lielākā daļa respondentu min kolēģu atbalstu, sapratni un

palīdzību kā faktoru, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē. Četri respondenti (X1; X2; X5; X7) kā faktoru piemin virsmāsu atbalstu. Respondenti X1 un X2 atzīmē arī virsmāsu profesionalitāti. Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā ir palīdzējusi adaptēties jaunajā darba vidē četriem respondentiem (X3; X4; X5; X10). Divi no respondentiem X2 un X9 uzskata, ka pazīstams cilvēks kolektīvā var palīdzēt adaptēties jaunajā darba vidē. Drošības sajūta ir viens no faktoriem, ko intervijas laikā ir atzīmējuši divi respondenti X6 un X9. (sk.5.pielikums)

No iegūtajām atbildēm var secināt, ka galvenie faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē ir kolēģu atbalsts, sapratne un palīdzība. Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā un virsmāsu atbalsts sekmē adaptāciju jaunajā darba vidē.

Ceturtais jautājums sniedz respondenta viedokli par COVID – 19 pandēmijas ietekmi adaptācijas procesā. Kopumā respondentu atbildes bija ļoti plašas un izsmeļošas. Analizējot respondentu atbildes darba autore nonāca pie secinājuma, ka lielāko daļu respondentu, kas ir astoņi respondenti (X1; X2; X4; X6; X8; X10), pandēmija ietekmējusi paaugstinātas fiziskās slodzes dēļ. COVID – 19 pandēmija ietekmējusi septiņu respondentu (X2; X3; X4; X5; X7; X8; X10) emocionālo stāvokli. Septiņus respondentus (X1; X2; X3; X5; X7; X9; X10) ietekmējusi adipozu pacientu aprūpe un ārstēšana. Intervijas laikā respondenti skaidroja kā pieaudzis adipozu pacientu skaists, kuru ārstēšanai bija nepieciešami vairāk resursu un darbaspēka. Sākoties pandēmijai pieaudzis darba apjoms, ko intervijas laikā minēja septiņi respondenti (X1; X2; X3; X5; X6; X7; X10). Pieaugot pacientu skaitam, pieaug arī nepieciešamība izmantot vairāk resursu, tādejādi pieaug arī darba apjoms kopumā. Virsstundas arī ir faktors, ko ietekmēja pandēmijas uzliesmojums sešiem respondentiem (X3; X4; X5; X6; X7; X9). Saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu ir nepieciešamība lietot aizsargtērpos strādājot ar pacientiem. Šo faktoru seši respondenti (X2; X3; X4; X5; X8; X9) min kā ietekmējošo faktoru adaptācijas procesā. Kā pozitīvu faktu, ko ietekmējusi pandēmija, seši respondenti (X1; X2; X4; X6; X8; X10) min piešķirtās naudas piemaksas. (sk.6.pielikums)

COVID – 19 pandēmija lielākoties ietekmējusi māsu fizisko stāvokli, kas biežāk saistīts ar adipozu pacientu aprūpi/ārstēšanu, lielu darba apjomu un darbu aizsargtērpos. Kā pozitīvu faktu māsu min algu un piešķirtās piemaksas sakarā ar pandēmiju. Šis fakts būtiski ietekmē jebkuru māsu, kas uzsāk darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā, ņemot vērā ka adaptācijas process notiek pandēmijas laikā.

Piektais jautājums sniedz respondentu viedokli par to, ko respondenti vēlētos sagaidīt no kolēģu puses uzsākot darbu. Lielākā daļa respondentu, kas ir 7 respondenti (X1; x2; x3; x6;

x7; x9; x10) vēlas sagaidīt no kolēģu puses sapratni. Četriem respondentiem (X1; X2; X6; X8) ir svarīgi sagaidīt atbalstu no kolēģu puses. Seši respondenti (X1; X2; X3; X7; X9; X10) vēlas sagaidīt izglītošanu no kolēģu puses. Pieci no respondentiem vēlētos sagaidīt palīdzību jebkurā situācijā, kā arī palīdzību akūtās situācijās. Tieši akūtas situācijas rada paralēlu spriedzi māsām, kas atrodas adaptācijas periodā, tāpēc ir būtiski sniegt pēc iespējas lielāku atbalstu un palīdzību tieši akūtās situācijās, lai turpmāk māsas justos drošākas un spētu jau patstāvīgi reaģēt un rīkoties šādās situācijās. Kolēģu klātbūtne māsu adaptācijas procesā var spēlēt lielu lomu kā pozitīvu, tā arī negatīvu. (sk.7.pielikums)

Nemot vērā respondentu atbildes var secināt, ka uzsākot darbu māsas lielākoties vēlas sagaidīt no kolēģu puses sapratni. Otrs svarīgākais moments, ko sagaida māsas, uzsākot darbu, ir izglītošana.

Sestais jautājums ir saistīts ar respondentu viedokli par kolēģu attieksmi uzsākot darbu. Seši respondenti (X3; X5; X6; X7; X8; X10) uzskata, ka kolēģu attieksme bija laba. Četri no respondentiem (X1; X2; X3; X8) atzīmē, ka kolēģi ir bijuši izpalīdzīgi un vienmēr ir palīdzējuši. (sk.8.pielikums)

Nemot vērā respondentu atbildes, var secināt, ka uzsākot darbu, kolēģu attieksme tiek vērtēta kā laba un kolēģi ir gatavi sniegt palīdzību dažādās situācijās.

Septītais jautājums sniedz respondentu viedokli par faktoriem, kas traucēja adaptācijas procesam. Lielākā daļa respondentu, kas ir septiņi respondenti (X1; X3; X4; X5; X6; X8; X9), kā faktoru, kas traucēja adaptācijas procesam min miega trūkumu. Pieci respondenti (X1; X2; X7; X9; X10) intervijas laikā piemin noguru, kas traucējis adaptācijas procesam. Sākoties pandēmijai ir palielinājies virsstundu skaits, ko pieci respondenti (X3; X4; X5; X6; X9) ir pieminējuši kā traucējošo faktoru. Pieci respondenti (X4; X5; X6; X7; X9) intervijas laikā min atpūtas trūkumu. Daži respondenti paralēli darbam ir studenti, tāpēc nācās darbu un studijas apvienot. Četriem respondentiem (X3; X4; X8; X9) studijas paralēli darbam traucēja adaptācijas procesam. Analizējot datus darba autore ievēroja, ka respondentiem, kuriem studijas traucēja adaptācijas procesam, ir atzīmējuši arī miega trūkumu kā traucējošo faktoru. COVID – 19 pandēmijas laikā studijas norisinājās attālināti un tas varēja radīt papildus stresu un nepieciešamās iemaņas, lai adaptētos jaunajam studiju formātam. Šie faktori iespējams ietekmē viens otru un var radīt virkni jaunu faktoru, kas traucētu kvalitatīvam adaptācijas procesam. (sk.9.pielikums)

Nemot vērā respondentu atbildes biežākie faktori, kas traucēja adaptācijas procesam ir miega trūkums, nogurums un atpūtas trūkums.

Esošie zinātniski pētījumi liecina, ka maiņu darbs ietekmē gan miegu, gan pamošanos, izjaucot diennakts regulējumu, ģimenes un sociālo dzīvi. Dienas laikā vai neregulārajos laikos iegūtais miegs ir sliktāks nekā ierastajā nakts miega laikā. Hroniski ierobežoti miega modeļi un sekojošais miega trūkums, kas uzkrājas laika gaitā, var būt visizplatītākais tādās profesijās kā veselības aprūpe, kas darbojas 24 stundas diennaktī, 7 dienas nedēļā. (26)

Astotais jautājums sniedz respondentu viedokli par faktoriem, kuri palīdzēja adaptācijas procesā. Septiņi respondenti (X1; X2; X3; X4; X5; X6; X7; X10) uzskata, ka kolēģu atbalsts ir palīdzējis adaptācijas procesā. Pieci respondenti (X1; X2; X4; X6; X9) intervijas laikā ir izteikuši viedokli par to, ka kolēģu ieteikumi ir palīdzējuši adaptācijas procesā. (sk.10.pielikums)

Kopumā faktori, kas palīdzēja respondentiem adaptācijas procesā ir kolēģu atbalsts un ieteikumi.

SECINĀJUMI

Ņemot vērā pētījumā gūtos datus, var secināt, ka tika sasniegts pētījuma mērķis – noskaidrot adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā.

Analizējot pētījuma rezultātus tika izvirzīti secinājumi:

1. Pirms darba uzsākšanas intensīvās terapijas nodaļā, visi respondenti ir iepriekš ieguvuši pieredzi veselības aprūpes jomā, kas ir pozitīvs fakts adaptācijas procesā.
2. Vidējais laika periods, kas nepieciešams adaptācijai jaunajā kolektīvā ir 3,5 mēneši.
3. Galvenie faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē ir kolēģu atbalsts, sapratne un palīdzība.
4. Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā sekmē adaptāciju jaunajā darba vidē.
5. COVID – 19 pandēmija ietekmējusi māsu fizisko stāvokli, kas biežāk saistīts ar adipozu pacientu aprūpi/ārstēšanu, lielu darba apjomu un darbu aizsargtērpos.
6. COVID – 19 pandēmija ietekmējusi māsu adaptācijas procesu pozitīvi algas un piešķirto piemaksu dēļ.
7. Māsas uzsākot darbu, vēlas sagaidīt no kolēģu puses sapratni un izglītošanu.
8. Uzsākot darbu kolēģu attieksme tiek vērtēta kā laba un kolēģi ir gatavi sniegt palīdzību dažādās situācijās.
9. Faktori, kas traucē adaptācijas procesam ir miega trūkums, nogurums un atpūtas trūkums.
10. Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam ir kolēģu atbalsts un ieteikumi.

Apkopojot pētījuma rezultātus tika gūta atbilde uz pētījuma jautājumu – kāds ir adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā? Adaptācijas process intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā ir ietekmējis māsu fizisko stāvokli, kas biežāk saistīts ar adipozu pacientu aprūpi/ārstēšanu, lielu darba apjomu un darbu aizsargtērpos. Faktori, kas traucēja adaptācijas procesam ir miega trūkums, nogurums un atpūtas trūkums. Faktori, kas palīdzēja adaptācijas procesam ir kolēģu atbalsts un ieteikumi.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Ciotti, Marco, et al. "The COVID-19 pandemic." *Critical reviews in clinical laboratory sciences*. [Internets]. 09.07.2020. [Skatīts:14.12.2021]. Pieejams: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10408363.2020.1783198>.
2. Goh, Ken Junyang, et al. "Preparing your intensive care unit for the COVID-19 pandemic: practical considerations and strategies." [Internets]. 11.05.2020. [Skatīts: 16.12.2021]. Pieejams: <https://ccforum.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13054-020-02916-4>.
3. Mokhtari, Razieh, Siamak Moayedi, and Mohamad Golitaleb. "COVID-19 pandemic and health anxiety among nurses of intensive care units." *International journal of mental health nursing*. [Internets]. 16.10.2020. [Skatīts: 16.12.2021]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7675428/>.
4. Personāla adaptācija un tās veidi. Personāla adaptācijas veidi. Personāla adaptācijas veidi: pazīmes. [Internets]. 20.08.2021. [Skatīts: 03.02.2022]. Pieejams: <https://inyat.ru/lv/adaptaciya-personala-i-ee-vidy-vidy-adaptacii-personala-vidy/>.
5. Sociāli psiholoģiskā adaptācija. [Internets.] 2022. [Skatīts: 04.02.2022]. Pieejams: <https://lv.everaoh.com/sociali-psihologiska-adaptacija/>.
6. Profesionāla pielāgošanās spēja. Jauno darbinieku profesionāla adaptācija. Adaptācijas jomas. [Internets]. [Skatīts: 05.02.2022]. Pieejams: <https://delovyelyudi.ru/lv/sneakers/professionalnaya-adaptirovannost-professionalnaya-adaptaciya-novyh/>.
7. Kolistā Roja (Callista Roy) Piemērošanās teorija. [Internets.] 22.12.2010. [Skatīts: 11.02.2022] Pieejams: <http://www.medkursi.lv/?p=1212>.
8. Nursing theories. Open access articles on nursing theories and models. Roy's adaptation model. [Internets.] 2004-2022. [Skatīts:11.02.2022] Pieejams: https://www.currentnursing.com/nursing_theory/Roy_adaptation_model.html#google_vignette.
9. Intensīvās terapijas ierobežotu resursu izmantošana ārkārtas situācijas COVID-19 pandēmijas laikā (intensīvi ārstējamu pacientu prioritizācija). Valsts katastrofu medicīnas plāns. [Internets.] 26.10.2021 [Skatīts:12.02.2022] Pieejams: <https://www.spkc.gov.lv/lv/media/15882/download>

10. Callista Roy biogrāfija, teorija un darbi. [Internets.] 2022. [Skatīts:27.02.2022]
Pieejams: <https://lv.thpanorama.com/articles/cultura-general/callista-roy-biografa-teora-y-obras.html>
11. Angelo Gonzalo. Sister Callista Roy: Adaptation Model of Nursing. [Internets.] 05.03.2021 [Skatīts: 01.03.2022] Pieejams: <https://nurseslabs.com/sister-callista-roys-adaptation-model/>
12. Annette M. (Browning) Callis. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. [Internets.] 2020. [Skatīts: 28.02.2022] Pieejams: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189720302998#!>
13. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Psihoemocionālā darba vide. [Internets.] 2010. [Skatīts:15.03.2022]
Pieejams:<http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/12/psihosocialadarbavide.pdf>
14. Latvijas māsu asociācija. Māsas profesijas reforma. Konceptuālais ziņojums “Par māsas profesijas turpmāko attīstību.” [Internets.] 29.10.2019 [Skatīts: 26.03.2022]
Pieejams: <http://www.masuasociacija.lv/masas-profesijas-reforma/>
15. A Comparative Cross-Sectional Study Assessing the Psycho-Emotional State of Intensive Care Units’ Physicians and Nurses of COVID-19 Hospitals of a Russian Metropolis. [Internets.] 06.02.2022 [Skatīts: 28.03.2022] Pieejams: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1828>
16. A Nationwide Survey of Psychological Distress among Italian People during the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors. [Internets.] 02.03.2020 [Skatīts: 27.03.2022] Pieejams: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3165>
17. Iris Dawn Tabangcora. Nurse burnout: 8 ways to manage work stress. [Internets.] 19.01.2017 [Skatīts: 28.03.2022] Pieejams: <https://nurseslabs.com/nurse-burnout-8-ways-manage-work-stress/>
18. Prof. Maija Eglīte. Arodveselība. Arodslimības. [Internets.] 03.2022 [Skatīts: 29.03.2022] Pieejams: <https://arsts.lv/jaunumi/prof-maija-eglite-arodveseliba-arodslimibas>
19. Frieda Paton. ICN’s Response to support nurses in COVID – 19 pandemic. [Internets.] 29.03.2020 [Skatīts: 29.03.2022] Pieejams: <https://nurseslabs.com/icns-response-to-support-nurses-in-covid-19-pandemic/>

20. H CattonRN, MA, BS (Econ) (Hons). Nursing and Health Policy Perspectives. *Global challenges in health and health care for nurses andmidwives everywhere*. [Internets.] 21.02.2020 [Skatīts: 29.03.2022] Pieejams: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12578>
21. Ivars Vanadžiņš, Jeļena Reste. Darba drošības un vides veselības institūts. „Darba vides riska faktori veselības un sociālās aprūpes institūcijās” Riski un Sekas. [Internets.] 26.11.2018 [Skatīts: 29.03.2022] Pieejams: https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Zinātnes%20departaments/DDVVI/26112018_18_Veselibas_aprupe_Riga/02_Riski_sekas_Veselibas_apr_26112018.pdf
22. Nazmul Karim. Sustainable Personal Protective Clothing for Healthcare Applications: A Review. [Internets.] 31.08.2020 [Skatīts: 29.03.2022] Pieejams: <https://pubs.acs.org/doi/pdf/10.1021/acsnano.0c05537>
23. Psihoemocionālā labklājība darba vietā un ikdienas stresa vadība. [Internets.] 14.12.2021 [Skatīts: 30.03.2022] Pieejams: <https://dpns.gov.lv/index.php/lv/aktualitates/aktuala-informacija/431-psihoemocionala-labklajiba-darba-vieta-un-ikdienas-stresa-vadiba>
24. Smachilo V., Khalina V., Kolmakova O., Ustilovska A., Bozhydai I., Matvienko O. Specifics of the process of personnel adaptation. [Internets.] 2021 [Skatīts: 30.03.2022] Pieejams: <https://cyberleninka.ru/article/n/specifics-of-the-process-of-personnel-adaptation>
25. Caroline Stamu-O’Brien, Simona Carniciu, Elizabeth Halvorsen, Mohammad Jafferany. Psychological aspects of COVID – 19. [Internets.] 24.07.2020 [Skatīts: 30.03.2022] Pieejams: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocd.13601>
26. Hanna Admi, Orna Tzischinsky, Rachel Epstein, Paula Herer, Peretz Lavie. Shift Work in Nursing: Is it Really a Risk Factor for Nurses’ Health and Patients’ Safety? [Internets.] 2008 [Skatīts: 16.04.2022] Pieejams: <https://www.sleeplab.co.il/Files/4.pdf>
27. Darbinieku profesionālā adaptācija. Speciālista profesionāla adaptācija Profesionālās adaptācijas jēdziens. [Internets.] 30.09.2019 [Skatīts: 27.04.2022] Pieejams: <https://kvakusha.ru/lv/professionalnaya-adaptaciya-sotrudnikov-professionalnaya-adaptaciya.html>
28. Pielāgošanās. Adaptācijas veidi. [Internets.] [Skatīts: 09.05.2022] Pieejams: http://lv.housepsych.com/adaptatsiya_default.htm

PIELIKUMI

Intervijas jautājumi

Mani sauc Santa Bistrova. Esmu Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmas "Māšzinības" 4. kursa studente. Aicinu Jūs piedalīties pētījumā "Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā". Lūdzu Jūs atbildēt uz intervijas jautājumiem un būt par ieguldījumu pētījumā, kuru veicu saistībā ar bakalaura darba izstrādes procesu. Jūsu, kā intervijas dalībnieka, personas dati un dotās atbildes paliek anonīmi un netiek izpausti trešajām personām. Intervijā ir iekļauti jautājumi, kuri ir saskaņā ar ētikas kodeksu un tā normām. Ņemiet vērā, ka nav pareizu vai nepareizu atbilžu. Lūdzu, iespēju robežās būt atklātam savās atbildēs, lai izpaustu savu viedokli un dalītos individuālā pieredzē adaptācijas procesā COVID-19 pandēmijas laikā. Ar personīgām atziņām, pēc intervijas māsa turpmāk varētu dalīties ar savām kolēģēm, lai uzlabotu adaptācijas procesu māsām, kas uzsākušas darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā.

1. Kāda ir Jūsu iepriekšējā darba pieredze veselības aprūpes jomā?
2. Cik ilgs laika periods Jums bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā?
3. Kādi faktori Jums palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē?
4. Kā Jūs ietekmēja COVID-19 pandēmija adaptācijas procesā?
5. Uzsākot darbu, ko Jūs vēlētos sagaidīt no kolēģu puses?
6. Kāda bija kolēģu attieksme, kad uzsākāt darbu?
7. Kādi faktori traucēja Jūsu adaptācijas procesam?
8. Kādi faktori Jums palīdzēja adaptācijas procesam?

Informācija pētījuma dalībniekiem, respondenta informētā piekrišana dalībai pētījumā

Cien., respondent!

Mani sauc Santa Bistrova. Esmu Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes profesionālās augstākās izglītības bakalaura studiju programmas “Māszinības” 4. kursa studente.

Aicinu Jūs piedalīties pētījumā ”Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā.” Vēlos Jūs iepazīstināt ar pētījuma mērķi, norisi un saturu. Pirms šī dokumenta parakstīšanas rūpīgi izlasiet visu informāciju! Pirms dokumenta parakstīšanas Jums ir tiesības uzdot jautājumus par pētījumu un saņemt uz tiem atbildes.

Pētījuma mērķis: noskaidrot adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā strādājošām māsām COVID – 19 pandēmijas laikā. Pētījuma rezultāti tiks izmantoti, lai pētniecības un bakalaura darba izstrādes procesā apkopotu sniegtos viedokļus, veiktu analīzi, izdarītu secinājumus un gūtu redzējumu priekšlikumu izstrādei māsām, uzsākot darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā.

Pētījuma norise. Ar katru pētījuma dalībnieku individuāli tiks saskaņots laiks un vieta, kur pētnieks uzdos iepriekš sagatavotus un ar ētikas komisiju saskaņotus intervijas jautājumus. Pētījuma dalībniekam (respondentam) būs jāatbild uz uzdotajiem jautājumiem. Paredzamais tikšanās laiks 30 - 40 minūtes.

Ieguvumi un riski. Pētījuma dalībniekiem kā ieguvums paredzams, personīgā adaptācijas procesa analīze pandēmijas laikā. Sarunas laikā uzdotie jautājumu iespējams paplašinās māsu redzes loku, ļaus paust savu viedokli, izteikt savas sajūtas, domas, kas saistītas ar adaptācijas procesu intensīvās terapijas nodaļā. Dalīšanās savā pieredzē ļaus jaunām māsām iespējams atvieglot adaptācijas procesu šāda tipa nodaļās. Ar personīgām atziņām, pēc intervijas māsa turpmāk varētu dalīties ar savām kolēģēm, lai uzlabotu adaptācijas procesu māsām, kas uzsākušas darba attiecības intensīvās terapijas nodaļā.

Intervijas jautājumu uzdošanas procesā un pētījuma veikšanas gaitā, būtisku risku (psiholoģisku, fizisku, stresu un nepatīkamu atmiņu radošu, blakusparādības) iespējamībai nav pamatojuma un tādi nav paredzami. Ja tomēr rodas situācija, kad respondentei/am kāds jautājums šķiet nepieņemams un viņš/viņa nevēlas dot atbildi, tas no pētnieka puses tiks respektēts.

Konfidencialitāte un personas datu aizsardzība. Katra respondenta personas datu apstrāde notiek atbilstoši Vispārīgās datu aizsardzības regulas un Fizisko personu datu apstrādes likuma prasībām. Jūsu, kā intervijas dalībnieka, konfidencialitāte, personas dati un dotās atbildes paliek pilnīgi anonīmas un netiek izpaustas trešajām personām. Paredzami personas dati, kādi nokļūs pētnieka rīcībā, būs intervējamā respondenta vārds, darba vieta un (iespējams) mobilā tālruņa numurs saziņai, lai norunātu tikšanos. Minētie dati nav paredzami ietvert pašā pētījumā. Pētījuma autorei ir skaidra un saprotama atbildība, kāda iestājas par likumdošanā noteiktām tiesiskām sekām, datu aizsardzības normatīvu pārkāpumu gadījumā.

Intervijā ir iekļauti jautājumi, kuri ir saskaņā ar ētikas kodeksu un tā normām. Atbilžu respondenta identifikācija un viņu dotās atbildes, datu iegūšanas, analīzes un apkopošanas procesā, tiek pseidonimizētas (kodētas ar šifru - Nr.1 (informētās piekrišanas veidlapa) – 1.

respondents (jautājumu anketas kārtas Nr.) - X1 (šifrs kontentanalīzē), Nr.2 – 2. respondents - X2 utt.). Tas nozīmē, ka, publicējot pētījuma rezultātus, respondentu personību un viņu doto atbilžu publiska atpazīstamība nav iespējama trešajām personām.

Pieraksti ar roku, kuri rastos intervijas norises procesā, datu apkopošanas laikā neatradīsies publiski pieejamās vietās un garantēti nebūs pieejami trešajām personām pētnieka atrašanās vietā un, pēc datu apstrādes un bakalaura darba aizstāvēšanas dienas (2. jūnijs 2022.g.), tie tiks iznīcināti. Dati, kuri tiks apkopoti, analizēti un pētīti, būs respondentu izteiktie viedokļi atbildot uz uzdotajiem intervijas jautājumiem. Intervijas jautājumi sastādīti tādā veidā, ka atbildes uz tiem nekādā veidā neatspoguļo ne respondentu personību, ne sensitīvus datus, ne viņu darba vietu, ne arī viņu pacientus identificējošus datus.

Ja respondenti pārtrauks dalību pētījumā, tā izstrādes procesa laikā, jebkādi dokumenti un pieraksti, kas var atspoguļot respondenta personas identifikāciju, tiks nekavējoties dzēsti un iznīcināti.

Apstrādājot iegūtās atbildes uz intervijas jautājumiem, kontentanalīzes metodes pielietošanas un datu apkopošanas rezultātā, respondentu atpazīstamība un saistības iespējamība ar dotajām atbildēm ir neiespējama. Personas datu atkodēšanas iespējamība, publikotā bakalaura darbā pēc tā aizstāvēšanas dienas, pielīdzināma nullei.

Spēkā esošie normatīvie akti prasa norādīt personas datu pārzini un pārziņa kontaktinformāciju. Bakalaura darba izstrādes ietvaros, datu politikas pārzinis ir darba pētnieks.

Brīvprātīga piedalīšanās. Piedalīšanās šajā pētījumā ir brīvprātīga. Jums ir tiesības atteikties piedalīties pētījumā vai pārtraukt dalību pētījumā jebkurā laikā. Jūsu atteikšanās piedalīties pētījumā vai dalības pārtraukšana neradīs nekādu nevēlamu ietekmi uz Jūsu profesionālo darbību. Es informēšu Jūs par izmaiņām pētījuma norisē, kas var ietekmēt Jūsu vēlmi turpināt dalību šajā pētījumā.

Ja Jums ir jebkādi jautājumi par šo pētījumu, lūdzu, sazinieties ar *pētījuma veicēju* bistrova.santa@inbox.lv. Tālrunis +371 25560240

Šis dokuments ir sagatavots divos eksemplāros, no kuriem viens atrodas pie pētījuma veicēja, bet otrs – pie pētījuma dalībnieka.

Piekrišana dalībai pētījumā "Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā"

Es ar savu parakstu apstiprinu, ka:

- 1) esmu iepazinies/-usies ar šajā dokumentā iekļauto informāciju par pētījumu un saprotu pētījuma būtību, mērķi, norisi, riskus un ieguvumus;
- 2) man bija iespēja uzdot jautājumus par pētījumu, un uz maniem jautājumiem ir sniegtas atbildes;
- 3) es saprotu, ka mana dalība šajā pētījumā ir brīvprātīga un atteikšanās piedalīties pētījumā vai dalības pārtraukšana neizraisīs nekādas nelabvēlīgas sekas;
- 4) es esmu informēts/a par personas datu apstrādes mērķi un paredzamo personas datu apstrādes apjomu;
- 5) es esmu informēts/a, ka jebkurā brīdī varu atsaukt savu piekrišanu dalībai šajā pētījumā;

2.pielikums. *turpinājums*

- 6) es piekrītu, ka šī pētījuma laikā atbilstoši normatīvo aktu prasībām tiek iegūti, uzglabāti un apstrādāti mani personas dati, kuri ir minēti informācijā par pētījumu;
- 7) es piekrītu piedalīties šajā pētījumā.

Pētījuma dalībnieka vārds, uzvārds _____

Paraksts _____

Datums _____

Pētnieka vārds, uzvārds **Santa Bistrova**

Paraksts _____

Datums _____

Respondentu darba pieredze veselības aprūpes jomā.1.jautājums: *Kāda ir Jūsu iepriekšējā darba pieredze veselības aprūpes jomā?*

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“iepriekšā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā 2,5 gadus” “paralēli sāku strādāt kā asistents NMPD 1 gadu”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Amats - Medicīnas asistents. Darba stāžs – 2,5 gadi. Darbs intensīvās terapijas nodaļā. Darbs neatliekamās medicīnas palīdzības dienestā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X2	“iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram kardioreanimācijas nodaļā 1,5 gadu”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 1,5 gadi. Darbs kardioreanimācijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X3	“iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā 3 gadus”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 3 gadi. Darbs intensīvās terapijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X4	“iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā un paralēli ginekoloģijas un dzemdību nodaļā 1 gadu”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 1 gads. Darbs intensīvās terapijas nodaļā. Darbs ginekoloģijas un dzemdību nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X5	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā 3 gadus”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 3 gadi. Darbs intensīvās terapijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X6	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā 3,5 gadus”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 3,5 gadi. Darbs intensīvās terapijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X7	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram ķirurģijas un traumatoloģijas nodaļā 2,5 gadus”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 2,5 gadi. Darbs ķirurģijas un traumatoloģijas nodaļā”	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X8	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram torakālās ķirurģijas nodaļā 1 gadu un gastroenteroloģijas nodaļā 1,5 gadu”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 1,5 gadi. Darbs torakālās ķirurģijas nodaļā. Darbs gastroenteroloģijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X9	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram traumatoloģijas nodaļā 2,5 gadus”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 2,5 gadi. Darbs traumatoloģijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā
X10	“Iepriekšējā darba pieredze strādājot kā sanitāram intensīvās terapijas nodaļā 1,5 gadu”	Amats - Sanitārs/slimnieku kopējs. Darba stāžs – 1,5 gadi. Darbs intensīvās terapijas nodaļā.	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā

Respondentu laika periods, lai adaptētos jaunajā kolektīvā2.jautājums: *Cik ilgs laika periods Jums bija nepieciešams, lai adaptētos jaunajā kolektīvā?*

Respondenta Šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“jaunajā kolektīvā adaptējos apmēram 3 mēnešu laikā”	Laika periods – apmēram 3 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X2	“jaunajā kolektīvā adaptējos apmēram 3 mēnešu laikā”	Laika periods – apmēram 3 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X3	“adaptācijai jaunajā kolektīvā bija nepieciešami apmēram 4 mēneši”	Laika periods – apmēram 4 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X4	“lai adaptētos jaunajā kolektīvā bija nepieciešams apmēram pusgads”	Laika periods – apmēram 6 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X5	“adaptācijai jaunajā kolektīvā bija nepieciešami apmēram 4 mēneši”	Laika periods – apmēram 4 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X6	“jaunajā kolektīvā adaptējos apmēram 5 mēnešu laikā”	Laika periods – apmēram 5 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X7	“lai adaptētos jaunajā kolektīvā bija nepieciešami apmēram 3 mēneši”	Laika periods – apmēram 3 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X8	“adaptācijai jaunajā kolektīvā bija nepieciešami apmēram 2 mēneši”	Laika periods – apmēram 2 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X9	“jaunajā kolektīvā adaptējos apmēram 3 mēnešu laikā”	Laika periods – apmēram 3 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā
X10	“jaunajā kolektīvā adaptējos apmēram 2 mēnešu laikā”	Laika periods – apmēram 2 mēneši.	Laika periods adaptējoties jaunajā kolektīvā

Respondentu faktori, kas palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē3.jautājums: *Kādi faktori Jums palīdzēja adaptēties jaunajā darba vidē?*

Respondenta Šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“vislielāko atbalstu saņēmu no kolēģu puses” kolēģi pieņēma kā “savējo”, bija izpalīdzīgi jebkurā situācijā ” “virmāsa bieži ieteica kā rīkoties dažādās situācijās, izglītoja un slavēja” “kopumā kolektīvs deva drosmi un pārliecību”	Kolēģu atbalsts. Kolēģu palīdzība jebkurā situācijā. Virmāsas atbalsts. Profesionāla virmāsa.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X2	“man ļoti palīdzēja kolēģu atbalsts, kas bija ļoti izpalīdzīgi un saprotoši” “iejusties jaunajā darba vidē palīdzēja pazīstams cilvēks kolektīvā, kas visu skaidroja sīkāk un ar lielāku interesi” “kā arī man palīdzēja ļoti daudz ieteikumu no virmāsas puses, jau no sākuma “bijām uz viena vilņa” ”	Kolēģu atbalsts. Virmāsas atbalsts. Profesionāla virmāsa. Pazīstams cilvēks kolektīvā.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X3	“palīdzēja fakts, ka jau esmu strādājusi intensīvās terapijas nodaļā ” “ārsti ļoti palīdzēja un atbalstīja mani kā jauno māsu” “kolēģi vienmēr palīdzēja un bija klāt kad tas bija nepieciešams, jo īpaši akūtās situācijās”	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā. Izpalīdzīgi ārsti. Ārstu atbalsts. Izpalīdzīgi kolēģi. Kolēģu palīdzība akūtās situācijās.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X4	“noteikti palīdzēja tas, ka kolēģi bija pretimnākoši un saprotoši” “bez kolektīva atbalsta diez vai būtu veiksmīgi adaptējusies jaunajā darba vidē” “palīdzēja arī iepriekšējā darba pieredze, ko ieguvu strādājot intensīvās terapijas nodaļā”	Saprotoši kolēģi. Pretimnākoši kolēģi. Kolektīva atbalsts. Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X5	“adaptēties jaunajā darba vidē nebija grūti, jo jau esmu strādājusi intensīvās terapijas nodaļā” “protams arī kolēģu un virmāsas atbalst pielika savu roku un ir kā faktors, kas palīdz adaptēties”	Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā. Kolēģu atbalsts. Virmāsas atbalsts.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X6	“kā vienu un laikiem man vissvarīgāko faktoru minēju kolēģu atbalstu, kas tiešām vienmēr izpalīdz un rada drošības sajūtu, kad ir akūtas situācijas”	Kolēģu atbalsts. Izpalīdzīgi kolēģi. Drošības sajūta darba vidē. Kolēģu palīdzība akūtās situācijās.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.

X7	“adaptēties jaunajā darba vidē noteikti palīdzēja virsmāsas atbalsts, viņa vienmēr veltīja laiku lai paskaidrotu jebko kas mani interesētu” “kolēģi vienmēr atbalstīja un radīja patīkamus apstākļus man kā jaunajam darbiniekam”	Virsmāsas atbalsts. Kolēģu atbalsts. Izglītojoša virsmāsa. Patīkamu apstākļu radīšana.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X8	“Kolēģu profesionālā attieksme, nemitīgā izglītošana un manipulāciju demonstrēšana ļāva diezgan ātri adaptēties jaunajā darba vidē”	Izglītojoši kolēģi. Profesionāli kolēģi. Manipulāciju demonstrēšana.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X9	“noteikti palīdzēja adaptēties kolēģu palīdzība jebkurā situācijā, kas radīja drošības sajūtu” “fakts, ka jau pazinu dažus nodaļā strādājošus cilvēkus arī palīdzēja”	Kolēģu palīdzība. Drošības sajūta darba vidē. Pazīstams cilvēks kolektīvā.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.
X10	“iepriekš iegūtā pieredze noteikti bija kā faktors, kas palīdzēja adaptēties” “kolēģi daudz radīja un stāstīja, bija jūtama interese no viņu puses, kaut arī esmu te jauns darbinieks ”	Izglītojoši kolēģi. Iepriekšējā pieredze veselības aprūpes jomā. Kolēģu interese.	Faktori, kas palīdz adaptēties jaunajā darba vidē.

Respondentu viedoklis par COVID – 19 pandēmijas ietekmi adaptācijas procesā

4.jautājums: *Kā Jūs ietekmēja COVID – 19 pandēmija adaptācijas procesā?*

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“lielākoties pandēmija ietekmēja mani pozitīvi” “lielais darba apjoms kas nemitīgi palielinājās “piespieda ātri adaptēties” tāpēc principā par mīnusu to neuzskatu” “pandēmijas laikā tika piešķirtas piemaksas, kas bija patīkami” “darbs tiešām bija fiziski grūts, īpaši adipozu pacientu dēļ”	Pozitīva pandēmijas ietekme adaptācijas procesā. Veiksmīga adaptācija. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu. Liels darba apjoms. Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Paaugstināta fiziskā slodze.	Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.
X2	“pieauga darba apjoms” “garas darba stundas aizsargtērpos” “sakarā ar pandēmijas uzliesmojumu pieauga smagi ārstējami pacientu skaits” “darba apjoms ietekmēja gan fizisko, gan emocionālo stāvokli” “bieža pacientu mirstība radīja skumjas” “piešķirtās piemaksas varētu uzskatīt kā pozitīvu pandēmijas ietekmi”	Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Liels darba apjoms. Darbs aizsargtērpos. Paaugstināta fiziskā slodze. Emocionāli grūts darbs. Skumjas saistībā ar pacientu mirstību. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu.	Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.
X3	“noteikti pieauga darba apjoms” “nācās bieži strādāt virsstundas sakarā ar darbinieku trūkumu” “pandēmija palielināja manu gribasspēku palīdzēt cilvēkiem” “emocionāli bija grūti pieņemt augsto mirstību” “palielinājās adipozu pacientu skaits, tādejādi palielinājās fiziskā slodze” “darbs aizsargtērpos radīja nogurumu”	Liels darba apjoms. Virsstundas. Darbinieku trūkums. Vēlme palīdzēt cilvēkiem. Emocionāli grūts darbs. Augsta mirstība. Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Paaugstināta fiziskā slodze. Darbs aizsargtērpos.	Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.
X4	“pandēmija deva īsā laika periodā milzīgu pieredzi, kas palīdzēs nākotnē” “bija nepieciešamība strādāt aizsargtērpos” “bieži nāves gadījumi ietekmēja emocionālo stāvokli, bija ļoti žēl cilvēku” “pozitīvi droši vien ietekmēja piemaksas kas tika piešķirtas” “atceros cik bieži trūka darbinieku sakarā ar biežo slimošanu” “bieži nācās ņemt virsstundas”	Pieredze strādājot ar COVID – 19 pacientiem. Darbs aizsargtērpos. Emocionāli grūts darbs. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu. Darbinieku trūkums. Darbinieku saslimšana ar COVID - 19 infekciju. Virsstundas.	Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.
X5	“Bija jūtams milzīgs darba apjoma pieaugums” “atceros, ka bija ļoti daudz adipozu pacientu” “pacientu aprūpes procesā vajadzēja pielietot fizisko spēku” “viss aprūpes process bija jāveic aizsargtērpos, citreiz tas bija pat emocionāli grūti” “personīgi bija skārusi COVID – 19 infekcija”	Liels darba apjoms. Virsstundas. Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Augsta mirstība. Emocionāli grūts darbs. Paaugstināta fiziskā slodze. Darbs aizsargtērpos. Saslimšana ar COVID -19 infekciju.	Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.

X6	<p>“kopumā ņemot pandēmijas ietekmi, tad noteikti ir palielinājies darba apjoms” “jāstrādā vairāk saistībā ar virsstundām” “kā negatīvu faktu minēšu sociālo tīklu ietekmi, kur ar COVID – 19 pacientu strādājošu medicīnas personālu mēģina nomelnot” “protams, kā pozitīvu faktu varu minēt piešķirtās piemaksas, kas pandēmijas laikā deva savā ziņā motivāciju”</p>	<p>Sociālo tīklu negatīvā ietekme uz medicīnas personālu. Liels darba apjoms. Virsstundas. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu. Motivācija strādāt.</p>	<p>Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.</p>
X7	<p>“sākoties pandēmijai palielinājais darba apjoms kopumā” “protams arī fiziskā slodze bija nepieciešama vairāk nekā agrāk” “citreiz bija sajūta, ka tu visulauku atrodies darbā, jo bija jāstrādā daudz virsstundu” “darbinieku trūkums bija milzīga problēma pandēmijas laikā” “varu teikt ka ir uzlabojies komandas darbs un kopumā kolektīvs ir palicis saliedētāks” “ja runa iet par pacientiem tad ļoti bieži bija saskarsme ar adipoziem pacientiem” “sākoties pandēmijai palielinājās arī manas bailes saslimt” “un kopumā šis laiks ir bijis emocionāli grūts, arī ārpus darba”</p>	<p>Liels darba apjoms. Paaugstināta fiziskā slodze. Emocionāli grūts darbs. Virsstundas. Darbinieku trūkums. Uzlabojas komandas darbs. Saliedēts kolektīvs. Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Bailes saslimt.</p>	<p>Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.</p>
X8	<p>“pandēmija ietekmēja pozitīvi finansiālo stāvokli, jo tika piešķirtas piemaksas” “kopumā emocionāli grūti bija pieņemt biežos nāves gadījumus” “pēc smagām reanimācijām bija jūtams milzīgs nogurums” “fizisko spēku vajadzēja pielietot daudz vairāk nekā jebkad agrāk” “citreiz izejot no palātas esi “cauri slapjš” jo nepieciešams strādāt aizsargtērpos.</p>	<p>Emocionāli grūts darbs. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu. Paaugstināta fiziskā slodze. Milzīgs nogurums. Augsta mirstība. Darbs aizsargtērpos.</p>	<p>Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.</p>
X9	<p>“pandēmija jau sākumā ietekmēja manu veselības stāvokli, jo saslimu” “zinu ka slimoja arī daudz kolēģu, tāpēc nācās strādāt virsstundas” “palielinājās adipozu pacientu skaists, tas bija grūti, ņemot vērā ka bija jāstrādā aizsargtērpos”</p>	<p>Saslimšana ar COVID -19 infekciju. Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Paaugstināta fiziskā slodze. Virsstundas. Darbs aizsargtērpos.</p>	<p>Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.</p>
X10	<p>“sākoties pandēmijai palielinājās darba apjoms” “bieži bija jāstrādā ar adipoziem pacientiem” “protams paaugstinājās fiziskā slodze” “emocionāli arī bija grūti” “atceros, ka bieži trūka darbinieku” “protams arī nevar nepieminēt piemaksas, kas tika piešķirtas”</p>	<p>Adipozu pacientu aprūpe/ārstēšana. Liels darba apjoms. Darbinieku trūkums. Emocionāli grūts darbs. Paaugstināta fiziskā slodze. Naudas piemaksas saistībā ar pandēmijas uzliesmojumu.</p>	<p>Pandēmijas ietekme adaptācijas procesā.</p>

Respondentu viedoklis par to, ko vēlētos sagaidīt no kolēģu puses uzsākot darbu

5.jautājums: Uzsākot darbu, ko Jūs vēlētos sagaidīt no kolēģu puses?

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“noteikti vēlētos sagaidīt atbalstu un sapratni, ka esmu tiko sākusi strādāt” “kā arī man ir svarīgi lai kolēģi būtu gatavi komunikācijai un izglītošanai” “vēlētos sagaidīt palīdzību dažādās situācijās, kā arī akūtās” “kļūdu nenosodīšanu ar ieteikumiem un iespējamajiem risinājumiem”	Labas komunikāciju prasmes. Kolēģu sapratne. Kolēģu atbalsts. Izglītošana. Palīdzība no kolēģiem. Palīdzība akūtās situācijās. Kļūdu nenosodīšana. Kļūdu labošana.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X2	“galvenokārt, vēlētos sagaidīt sapratni un atbalstu” “darbs ir neparedzams, tāpēc akūtās situācijās vēlētos izpalīdzīgu roku” “adekvātu izglītošanu”	Kolēģu sapratne. Kolēģu atbalsts. Palīdzība akūtās situācijās. Izglītošana.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X3	“vēlētos sagaidīt profesionālu attieksmi no kolēģu puses” “palīdzību dažādās situācijās un manipulācijās” “sapatni un adekvātu attieksmi kad tiek pieļautas kļūdas”	Profesionāla attieksme. Palīdzība no kolēģiem. Izglītošana. Kolēģu sapratne. Kļūdu nenosodīšana.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X4	“vēlētos sagaidīt empātiju no kolēģu puses” “dalīšanos savā pieredzē” “man ir svarīga profesionālā attieksme no kolēģu puses” “šeit ir ļoti daudz akūtu situāciju, tāpēc palīdzība tādos momentos ir svarīga”	Empātija. Dalīšanās pieredzē. Profesionālā attieksme. Palīdzība akūtās situācijās.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X5	“galvenais ko vēlētos sagaidīt ir adekvāta komunikācija ar kolēģiem” “palīdzību jebkurā situācijā” “man noderētu dažādi ieteikumi no kolēģu puses, kas palīdzētu aprūpes procesā”	Labas komunikāciju prasmes. Palīdzība no kolēģiem. Ieteikumi no kolēģu puses.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X6	“lielākoties man ir nepieciešama tikai sapratne un kolēģu atbalsts, tas arī viss, pārējais lielākoties attiecas uz mani”	Kolēģu sapratne. Kolēģu atbalsts.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X7	“gribētos sagaidīt kolēģu palīdzību un sapratni dažādu manipulāciju un procedūru veikšanā” “lai kolēģi izglīto un izrāda interesi” “protams gribētos lai kolēģi izjūt empātiju”	Kolēģu sapratne. Palīdzība no kolēģiem. Palīdzība akūtās situācijās. Izglītošana. Empātija.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X8	“vēlētos lai kolēģi ir saprotoši un apzinās faktu ka esmu tiko sākusi strādāt šajā amatā” “gribētos arī just palīdzību no kolēģu puses” “akūtas situācijas rada stresu, tāpēc atbalsts šādās situācijās noderētu”	Saprotoši kolēģi. Empātija. Palīdzība no kolēģiem. Palīdzība akūtās situācijās. Kolēģu atbalsts.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X9	“galvenā lieta ko vēlos sagaidīt no kolēģiem ir laba attieksme” “esmu jaunā amatā un vēlos lai kolēģi saprot	Ieteikumi no kolēģu puses. Izglītošana. Kļūdu nenosodīšana.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.

	to” “kā arī man ir svarīgi lai kolēģi pēc iespējas mazāk nosodītu manas kļūdas un ieteiktu risinājumus lai tās labotu”	Kļūdu labošana. Kolēģu sapratne.	
X10	“manā vēlmju sarakstā noteikti būtu sapratne no kolēģu puses” “gribētu lai kolēģi demonstrē un izglīto dažādu manipulāciju veikšanā” “dalās savā pieredzē”	Kolēģu sapratne. Izglītošana. Dažādu manipulāciju demonstrēšana. Dalīšanās pieredzē.	Vēlamā sagaidāmā kolēģu attieksme uzsākot darbu.

Respondentu viedoklis par kolēģu attieksmi uzsākot darbu

6.jautājums: *Kāda bija kolēģu attieksme, kad uzsācāt darbu?*

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“attieksme bija ļoti pozitīva” “kolēģi atbalstīja un sniedza palīdzību, kas tas bija nepieciešams” “ļoti daudzi kolēģi teica, ka zina kā tas ir kad uzsāc darbu šāda tipa nodaļā” “kolēģi bieži pieteicās paši palīdzēt”	Pozitīva attieksme. Atbalsts no kolēģiem. Palīdzība no kolēģiem. Empātija. Kolēģu vēlme palīdzēt.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X2	“kolēģi bija ļoti pretimnākoši” “vienmēr teica, lai prasu ja kaut ko vajag palīdzēt” “akūtās situācijās kolēģi bez ierunām iesaistījās procesā un sniedza palīdzību” “kopumā nevaru sūdzēties par kolektīvu, ņemot vērā ka darbu uzsākām pandēmijas laikā”	Pretimnākoši kolēģi. Kolēģu vēlme palīdzēt. Palīdzība no kolēģiem.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X3	“attieksme bija ļoti laba” “kolēģi tiešām ir vienmēr atvērti palīdzēt” “strādājot noteikti radās sajūta “viens par visiem un visi par vienu” kas ļoti motivēja”	Laba attieksme. Palīdzība no kolēģiem. Motivācija.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X4	“bija jūtams atbalsts no daudzu kolēģu puses” “pirmos trīs mēnešus nejutu nekādu īpašu saikni ar kolektīvu, attieksme bija neitrāla” “citreiz bija jūtams stress no kolēģu puses, īpaši akūtās situācijās” “bet vēlāk attiecības uzlabojās, kā arī pati esmu palikusi atvērtāka”	Atbalsts no kolēģiem. Stress. Stress akūtās situācijās.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X5	“attieksme bija ļoti laba” “kolēģi pozitīvi noskaņoti izglītot un demonstrēt” “sniedz atbildes uz daudziem jautājumiem”	Laba attieksme. Kolēģi noskaņoti izglītot. Sniedz atbildes uz jautājumiem.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X6	“kopumā sūdzēties nevaru, jo attieksme tiešām bija laba” “kolēģi pretimnākoši, ļoti atvērti un motivēti izglītot jaunos darbiniekus”	Laba attieksme. Pretimnākoši kolēģi. Kolēģi motivēti izglītot.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X7	“attieksme bija dažāda, sākumā bija jūtama negatīva attieksme dažās situācijās” “vēlāk attieksme uzlabojās un kolektīvs izturējās daudz labāk” “bet kopumā esmu apmierināta ar kolēģu attieksmi”	Negatīva attieksme. Laba attieksme.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X8	“attieksme ir laba, jau no paša sākuma” “kolēģi izpalīdzīgi un vienmēr interesējas vai nav nepieciešama palīdzība” “kopumā kolektīvs ļoti atbalsta”	Laba attieksme. Palīdzība no kolēģiem. Atbalsts no kolēģiem.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
X9	“attieksme bija ļoti laba” “pat ja veidojās nelielas konflikta situācijas, tās ātri tika atrisinātas” “kolektīvā strādā ļoti daudz profesionāļu, kuri pret visiem attiecas vienādi”	Ļoti laba attieksme. Konfliktu atrisināšana. Profesionāla attieksme.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.

X10	“kolēģi kopumā ir ļoti jauki cilvēki, kas vienmēr cenšas labi izturēties pret jaunajiem darbiniekiem” “vienmēr ir gatavi atbildēt uz jebkuru manu jautājumu” “attieksme kopumā bija diezgan apmierinoša”	Sniedz atbildes uz jautājumiem. Laba attieksme. Apmierinoša attieksme.	Kolēģu attieksme uzsākot darbu.
-----	--	--	---------------------------------

Respondentu viedoklis par faktoriem, kas traucēja adaptācijas procesam7.jautājums: *Kādi faktori traucēja Jūsu adaptācijas procesam?*

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“principā vienīgais kas man traucēja bija miega trūkums un nogurums” “vel varu minēt problēmas ar aparāturu, kas ļoti traucēja un kaitināja”	Novecojusi aparatūra. Nogurums. Miega trūkums.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X2	“sākumposmā jutu ka trūkst zināšanu konkrētu manipulāciju veikšana, tas citreiz traucēja” “bieži jutu nogurumu, īpaši pēc maiņām” “pašā sākumposmā bieži izjutu bailes, jo īsti vel nebiju adaptējusies” “man ļoti traucēja aparatūra, kas bija acīmredzami novecojusi, jo īpaši tāpēc ka jāstrādā aizsargtērpos”	Zināšanu trūkums. Nogurums. Novecojusi aparatūra. Bailes. Darbs aizsargtērpos.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X3	“bieži bija jūtams miega trūkums, kas protams traucēja kvalitatīvai adaptācijai” “kā lielāko faktoru varu minēt studijas” “bija grūti savlaicīgi nodot visus mājas darbus virsstundu dēļ” “tas viss radīja papildus stresu”	Miega trūkums. Studijas paralēli darbam. Stress. Virsstundas.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X4	“studijas, kas bija paralēli darbam, bija viens no faktoriem kas ļoti traucēja adaptēties” “likās, ka visas domas ir apņēmušas studijas” “kopumā tas nenoliedzami radīja stresu”	Studijas paralēli darbam. Miega trūkums. Stress. Virsstundas. Atpūtas trūkums.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X5	“kvalitatīvai ārstēšanai traucēja nepieciešamība strādāt virsstundas” “tādejādi arī palielinājās miega un atpūtas trūkums” “darbs aizsargtērpos citreiz apgrūtināja adekvātu adaptāciju”	Virsstundas. Miega trūkums. Atpūtas trūkums. Darbs aizsargtērpos.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X6	“atceros, ka likās ka visu laiku jāstrādā, tas ļoti traucēju atgūt spēkus” “pietrūka laika atpūsties un bieži nāca miegs”	Virsstundas. Miega trūkums. Atpūtas trūkums.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X7	“pārsvārā man traucēja nogurums, bieži jūtams nespēks” “noteikti pietrūka atpūtas starp maiņām” “tāpēc arī zuda motivācija iemācīties kaut ko jaunu”	Nogurums. Motivācijas trūkums. Atpūtas trūkums.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X8	“bieži bija jūtams motivācijas trūkums, biežo nāves gadījumu dēļ” “likās ka pandēmija nekad nebeigsies” “atceros, ka bieži varēju aizmigt vienkārši sēžot uz krēsla” “miega trūkums ļoti traucēja kvalitatīvi strādāt”	Studijas paralēli darbam. Miega trūkums. Motivācijas trūkums. Augsta mirstība.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.
X9	“pārsvārā man traucēja studijas, kas atņēma man ļoti daudz enerģijas” “maiņās bieži jutu nogurumu un miega	Studijas paralēli darbam. Miega trūkums.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.

	trūkumu” “bieži nācās strādāt virsstundas” “nebija iespējas pilnvērtīgi atpūsties”	Nogurums. Virsstundas. Atpūtas trūkums.	
X10	“kopumā veiksmīgai adaptācijai man traucēja personīgo zināšanu trūkums dažās situācijās” “bieži trūka motivācijas noguruma un stresa dēļ” “bija grūti pierast pie darba aizsargtērpos, tas ļoti nogurdināja”	Zināšanu trūkums. Motivācijas trūkums. Stress. Nogurums. Darbs aizsargtērpos.	Faktori, kas traucē adaptācijas procesam.

Respondentu viedoklis par faktoriem, kas palīdzēja adaptācijas procesam8.jautājums: *Kādi faktori Jums palīdzēja adaptācijas procesam?*

Respondenta šrifts	Satura vienības	Kategorijas	Jēdziens
X1	“man palīdzēja kolēģu atbalsts un sapratne” “kolektīvs respektēja pieļautās kļūdas un ieteica kā darīt labāk” “saprotoša vadība bija viens no faktoriem”	Kolēģu atbalsts. Kolēģu sapratne. Pieļauto kļūdu respektēšana. Ieteikumi. Saprotoša vadība.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X2	“noteikti palīdzēja kolēģu atbalsts” “daudzi kolēģu ieteikumi ļoti palīdzēja adaptācijas procesā”	Kolēģu atbalsts. Ieteikumi.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X3	“lielākoties palīdzēja kolēģu atbalsts un palīdzība” “principā priekš manis tas ir pats svarīgākais faktors, kas man palīdzētu adaptācijas procesā”	Kolēģu atbalsts. Kolēģu palīdzība.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X4	“man ļoti palīdzēja fakts, ka visi vienmēr ir gatavi palīdzēt” “sniegt atbalstu un parādīt kā darīt labāk” “kad man radās kādas kļūdas neviens tās nenosodīja”	Kolēģu palīdzība. Kolēģu atbalsts. Ieteikumi. Pieļauto kļūdu respektēšana.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X5	“Kolēģu atbalsts un sapratne, ka arī citiem neiet tik viegli” “vadība un kolēģi bija saprotoši par pieļautajām kļūdām”	Kolēģu atbalsts. Kolēģu sapratne. Pieļauto kļūdu respektēšana.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X6	“droši vien visvairāk man palīdzēja kolēģu bieži ieteikumi kā rīkoties pareizāk un labāk dažādās situācijās” “protams arī atbalsts no kolēģu puses palīdzēja adaptācijas procesam”	Ieteikumi. Kolēģu atbalsts.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X7	“man palīdzēja tas ka kolēģi atbalstīja mani jebkurā situācijā” “palīdzēja komandas darbs, kas bija jūtas strādājot”	Kolēģu atbalsts. Komandas darbs.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X8	“strādājot bija jūtams komandas darbs” “palīdzēja arī kolēģu izglītošana jebkurā situācijā”	Komandas darbs. Kolēģu izglītošana.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X9	“adaptācijas procesā man ir svarīga personīgā motivācija, kas man palīdz visvairāk” “no kolēģu puses varu minēt ļoti labus ieteikumus dažādu manipulāciju un procedūru veikšanā”	Ieteikumi. Personīgā motivācija.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.
X10	“kā lielāko faktoru, kas man palīdzēja adaptācijas procesā ir viennozīmīgi kolēģi – viņu atbalsts un sapratne”	Kolēģu atbalsts. Kolēģu sapratne.	Faktori, kas palīdz adaptācijas procesam.

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Māsu adaptācija darbam intensīvās terapijas nodaļā COVID – 19 pandēmijas laikā.” izstrādāts LU Medicīnas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Santa Bistrova _____ 24.05.2022
(paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: Mg. paed., MBA Evija Bakša - Zveja _____
24.05.2022
(paraksts)

Recenzents: Mg. sc. sal. Inese Budzila _____
(paraksts) (datums)

Darbs iesniegts LU Medicīnas fakultātē _____
(datums)

Lietvede Līga Svārups _____
(paraksts)

Bakalaura darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījumu komisijas sēdē
_____ 2022.,

prot. Nr. _____.

Komisijas sekretāre: _____
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts)