EREDETI KÖZLEMÉNY

Team munka jelentősége az egészségügyben a COVID-19 pandémia idején

Dr. IRINYI Tamás PhD, Dr. NÉMETH Anikó PhD

ÖSSZEFOGLALÁS

A vizsgálat célja: Vizsgálat célja volt feltárni a COVID-19 pandémia kezdete óta eltelt időben az egészségügyi team munka esetleges összefüggéseit a kiégéssel, a munkahelyi bizonytalansággal, a munkahelyi és a magánéleti stresszfaktorokkal.
Anyag és módszer: A keresztmetszeti vizsgálat egy saját szerkesztésű online kérdőívvel történt 2021 elején. 1965 kitöltő válaszainak értékelése SPSS 23.0 statisztikai programmal, leíró statisztikával, Khi-négyzet és Kruskal-Wallis próbával készült ($p<0,05$).
Eredmények: A team munka védelmet jelent a kiégéssel ($p<0,000$), a munkahelyi bizonytalansággal ($p=0,001$), a munkahelyi és magánéleti stresszfaktorok többségével szemben, csökkenti a bizonytalan jövőtől ($p<0,000$) és a COVID-19 elleni védőoltás beadatásától való félelmet is ($p<0,000$).
Következtetések: A kutatás bebizonyította, hogy a COVID-19 pandémia alatt is kiemelt jelentősége van a team támogató szerepének, mely számos, vizsgált területen protektív tényezőnek bizonyult.

Kulcsszavak: egészségügyi szakdolgozók, team munka, kiégés, stresszforrás, COVID-19

The importance of teamwork in healthcare during the COVID-19 pandemic

Tamás IRINYI PhD, Anikó NÉMETH PhD

SUMMARY

The aim of the study: The present study aimed to investigate the correlations of healthcare teamwork with burnout, workplace uncertainty, and stress factors at the workplace and at home during the COVID-19 pandemic.
Material and method: This cross-sectional study has been conducted through a self-constructed online questionnaire in the beginning of 2021. The answers of 1965 people have been analysed with SPSS 23.0. Descriptive statistics, chi-square and Kruskal-Wallis were applied ($p<0.05$).
Results: Teamwork proved to be a protective factor against burnout ($p<0.000$), against workplace uncertainty ($p=0.001$), against most of the workplace and private stress factors and reduces the fear of uncertain future ($p<0.000$), furthermore decreases the fear of being vaccinated ($p<0.000$).
Conclusions: The present study proved that teamwork has high importance even during the COVID-19 pandemic as a protective factor on many areas.

Keywords: healthcare workers, teamwork, stress source, COVID-19

DR. IRINYI Tamás PhD
egyetemi okleveles ápoló,
Szegedi Tudományegyetem
Pszichiátriai Klinika
elnök, MESZK Csongrád-Csanád Megyei Területi Szervezet

DR. NÉMETH Anikó PhD
egyetemi okleveles ápoló,
főiskolai docens, Szegedi Tudományegyetem
Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar
TOB elnök, MESZK Csongrád-Csanád Megyei Területi Szervezet
ORCID azonosító:
0000-0002-9329-1809

Levelező szerző
(correspondent):
Dr. Irinyi Tamás;
E-mail cím: tirinyi@gmail.com

Beérkezett: 2021. május 13.
Elfogadva: 2021. május 22.

Bevezetés

Az egész világ válságot él át már több mint egy éve a COVID-19 pandémia miatt, mely különös terhet ró az egészségügyre. Ez a krízishelyzet többszörös és összetett kihívás elé állította az egészségügyet. Intézmények, szakmák, tudományterületek összefogása indult meg a járvány legyőzése érdekében. A team munka jelentősége felértékelődött, ezért írásunkban ennek bemutatására fókuszálunk a pandémiával összefüggésben.

„A team emberek olyan csoportja, akik közös cél elérése érdekében dolgoznak együtt, és hajlandók autonómiájukból annyit feladni, amennyit a cél elérése feltételez. Két vagy több ember, akik dinamikusan, egymásra utalva és kölcsönösen alkalmazkodva együttműködnek egy mindannyiuk által értékelt közös cél elérése érdekében, meghatározott szerepük vagy feladataik vannak, és team-tagságuk időkorlátok között érvényesül” (Papp & Ujváriné, 2014). Az egészségügyben leggyakrabban ún. multidiszciplináris team-ek működnek, melyekre jellemző az egy személyi vezetés, ő koordinál, ő hozza meg a döntéseket. A team tagjai között minimális kapcsolat van, de az is előfordulhat, hogy nincs is kommunikáció. Gyakori probléma a hierarchikus felépítés és az alcsoportok jelenléte a team-en belül

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.

(Molnár et al. 2020). Az egészségügyi team tagjai többek között az ápoló, orvos, gyógytornász, dietetikus, szociális munkás (Papp & Ujváriné, 2014). A team-ben végzett munka egyik alapja a tagok közötti megfelelő kommunikáció. Ha ez nem működik megfelelően, akkor nem csak a betegellátás minősége romlik, hanem a dolgozók lelki egészsége is (Kollár, 2016). A team-en belüli kapcsolatot javítja a nyílt vezetői kommunikáció, az egyértelmű elvárások delegálása a tagok felé, ezáltal csökken a munkastressz mértéke is, mivel a team tagjai között szorosabb kötelék alakul ki (Tornyosné & Csernus, 2015).

A team-ben végzett munka bizonyítottan védelmet nyújt a kiégés ellen (Linzer et al, 2013; Mijakoski et al. 2015; Mijakoski et al, 2018), javítja a munkával való elégedettséget, elősegíti a hatékony munkavégzést, a személyzet megtartását és javítja a betegellátás minőségét (Kaiser & Westers, 2018).

Komplex vizsgálatunk célja volt felmérni a COVID-19 pandémia alatti időszakra vonatkozóan a team munka megvalósulásának mértékét, az egészségügyi szakdolgozók kiégettségének szintjét, a munkahelyi és otthoni stresszfaktorokat, valamint a munkahelyi bizonytalanságot. Kérdést tettünk fel az új egészségügyi szolgálati jogviszonnyal kapcsolatban is. A kiégésre vonatkozó eredményeket a Nővér folyóirat 2021. 2. számában közöltük (Németh & Irinyi, 2021). Jelen tanulmányunk célja, hogy elemezzük a teamben végzett munka esetleges védő hatását a kérdőívben vizsgált változókkal szemben (kiégés, munkahelyi és magánéleti stresszforrások, munkahelyi bizonytalanság, bizonytalan jövőkép és a COVID-19 elleni védőoltás beadatásától való félelem). Lényegesnek tartjuk a team-ben végzett munka kérdéskörét is körbe járni, hiszen az elmúlt egy évben ennek jelentősége különösen felértékelődött. A Covid osztályok, kórházak létrehozásával nagyon sok egészségügyi dolgozót átvezényeltek, és egy új helyzethez, új munkatársakhoz kellett alkalmazkodniuk.

Anyag és módszer

Keresztmetszeti vizsgálatunkat 2021.01.21. – 02.05. között végeztük egy saját szerkesztésű önkitöltős kérdőívvel, melyet a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara tagjai között terjesztettünk online felületeken. A kérdőív a szociodemográfiai kérdéseken túl tartalmazta a kiégést (Pines & Aronson, 1981) és a munkahelyi bizonytalanságot (Németh et al. 2013) mérő kérdéscsomagokat, illetve saját készítésű kérdéseket, melyekkel a munkahelyi és az otthoni stresszfaktorokra kérdeztünk rá a COVID-19 fertőzéssel és az új egészségügyi szolgálati jogviszonnyal kapcsolatban. A kérdőív kitöltése névtelen és önkéntes volt, a válaszadók semmilyen módon nem beazonosíthatók.

2012 fő töltötte ki a kérdőívet. 47 fő válaszadót zártunk ki a következő okok miatt: dupla válaszadás, nem egészségügyi szakdolgozói képesítés, nyugdíj, melyhez nem társul munkavégzés; GYES/GYED, melyhez nem társul munkavégzés; külföldön végzett munka. Így összesen 1965 válaszadó válaszait elemeztük. Az egészségügyi szakdolgozói képesítések meghatározásához a 63/2011. NEFMI rendeletet vettük alapul.

Az adatfeldolgozást és elemzést Microsoft Excel és SPSS 23.0 for Windows statisztikai programmal végeztük. A leíró statisztika mellett Kruskal-Wallis tesztet, Khi-négyzet próbát alkalmaztunk, és minden esetben $p<0,05$ eredményt tekintettünk szignifikánsnak.

Eredmények

Az 1965 válaszadó átlag életkora 45,42 év (SD=9,976; Min=18; Max=72), 5,6%-a férfi, 94,4%-a nő. Átlag 23,58 éve (SD=11,856; Min=0,5; Max=50) dolgoznak az egészségügyben. A kitöltők 35,5%-a Csongrád-Csanád megyében dolgozik, 29,4%-a Pest megyében. A megyékből érkezett válaszok egyenetlensége miatt a válaszadókat régiónként tüntetjük fel, de így is nagyfokú eltérés látható: Dél-Alföld 39,1%; Pest 29,4%; Észak-Alföld 8,8%; Észak-Magyarország 7,7%; Nyugat-Dunántúl 6,7%; Közép-Dunántúl 6%; Dél-Dunántúl 2,4%. A kitöltők 20%-a alapellátásban, 24,6%-a járóbeteg-ellátásban, 55,4%-a fekvőbeteg-ellátásban dolgozik, 76,2%-uk teljes állású közalkalmazottként.

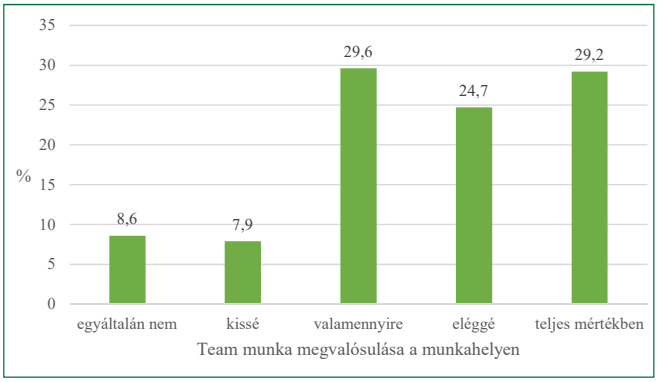
Team munka és kiégés kapcsolata

A team munkát a következő kérdéssel vizsgáltuk: *„Ön az elmúlt 12 hónapban a munkahelyén Team-ben dolgozott?”* Az alábbi válaszlehetőségek közül kellett választani: 1=egyáltalán nem; 2=kissé; 3=valamenynyire; 4=eléggé; 5=teljes mértékben. Az **1. ábrán** látható, hogy a kérdőívet kitöltők munkahelyén a teamben végzett munka volt a jellemző. Az „egyáltalán nem” válaszlehetőséget 8,6%; a „kissé” lehetőséget 7,9% jelölte be. A többi válaszadó munkavégzésére a team munka volt a jellemző valamilyen mértékben.

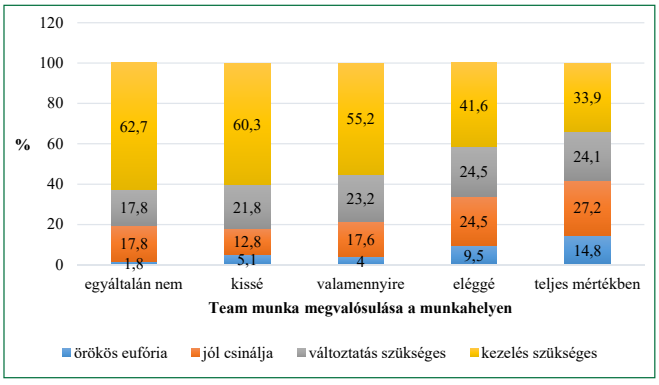
A kiégést mérő skála (Pines és Aronson, 1981) alapján, a megkérdezettek 8,4%-a tartozik az „örökös eufória” és 21,7%-a a „jól csinálja” csoportba. Ők azok, akiknél nincsenek jelen a kiégés tünetei. 23,2% tartozik a „változtatás szükséges” csoportba. Náluk már jelentkeznek a kiégés tünetei, és beavatkozás nélkül hamarosan kialakul a teljes kiégettség állapota. A válaszadók 46,7%-a a „kezelés szükséges” csoportba ke-

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.

1. ábra: Team munka megvalósulása a munkahelyen az elmúlt 12 hónapban (N=1965)



2. ábra: Team munka és kiégés kapcsolata (N=1965)



rült, vagyis ők már a krízis szintű kiégés állapotában vannak.

A team munka és a kiégés kapcsolatát Khi-négyzet próbával elemeztük, és szignifikáns összefüggést találtunk (p<0,000). A **2. ábrán** látható, hogy minél jobban megvalósul a munkahelyen a team munka, annál kevésbé fordul elő a válaszadók körében a súlyos kiégettség állapota. Azon megkérdezettek közül, akik munkahelyén egyáltalán nincs team munka, 62,7%-nál fordul elő a súlyos kiégés állapota, míg azoknál a válaszadóknál, akiknek eléggé vagy teljes mértékben lehetőségük van team-ben dolgozni, lényegesen kevesebb, 41,6% és 33,9% a súlyos kiégés előfordulásának aránya.

Team munka és munkahelyi bizonytalanság kapcsolata

A munkahelyi bizonytalanságot mérő hat kérdést (Németh et. al, 2013) 1-5-ig terjedő pontszámokkal lehetett pontozni, ahol 1=semmit, 2=keveset, 3=valamennyit, 4=sokat, 5=rendkívül sokat jelentéssel bírt. A hat kérdést egy külső (munkatársak elveszítésétől, más osztályra/részlegbe helyezéstől és jövedelemcsökkenéstől való félelem) és egy belső (előrelépési lehetőségek korlátozottsága, nem tudott elmenni továbbképzésekre, nem tudott magasabb végzettséget szerezni) munkahelyi bizonytalanságot mérő alskálára kell bontani. A válaszadók átlag 10,65 pontot (SD=3,043) értek el a külső bizonytalanság, és 7 pontot (SD=3,364) a belső bizonytalanság alskálán. A teljes munkahelyi bizonytalanság skálán pedig átlag 17,65 pontot (SD=5,504).

Kruskal-Wallis próbával vizsgáltuk a team munka kapcsolatát a munkahelyi bizonytalansággal, valamint annak alskáláival. Arra a megállapításra jutottunk, hogy ha valakinek minél jobban megvalósul munkahelyén a team munka, annál kevésbé érezhető a munkahelyi bizonytalanság (p=0,001; Chi-Square=18,999), illetve ezen belül a külső (p=0,001; Chi-Square=19,106) és a belső (p=0,005; Chi-Sguare=14,878) bizonytalanság is szignifikánsan kevésbé fordul elő.

Team munka és munkahelyi stresszforrások kapcsolata

A munkahelyi stresszforrásokat részletesen ismertettük a Nővér 2021/2. számában megjelent közleményünkben. Ezek a kérdések a COVID-19 pandémia kezdete óta eltelt egy évre vonatkoztak, többségében magával a fertőzéssel voltak kapcsolatosak, de szerepeltek közöttük az új egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó kérdések is. Azt az eredményt kaptuk, hogy az új egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetése, és az ahhoz tartozó kérdések nagyobb stresszforrást jelentettek az egészségügyi szakdolgozók számára, mint a COVID-19 fertőzéshez kapcsolódó kérdések (Németh és Irinyi, 2021).

Kruskal-Wallis próbával elemezve a team munka és a munkahelyi stresszforrások kapcsolatát megállapíthatjuk, hogy a 15 munkahelyi stresszforrásra vonatkozó kérdésből 10 mutat szignifikáns összefüggést a team munkával. **(I. táblázat,** vastagon kiemelve a szignifikancia értékek) Ez azt jelenti, hogy akiknél egyáltalán nem vagy kevésbé valósul meg a team munka, azoknál szignifikánsan gyakrabban fordultak elő a megjelölt stresszforrások. Ezek közül a legerősebb összefüggést (p<0,000) a védőeszközök hiánya, a nem megfelelő védőeszközök és a bizonytalan és kevés információ a COVID-19-ről mutatta. Továbbá a team-ben nem, vagy alig dolgozók körében sokkal gyakrabban fordult elő stresszforrásként az orvosi és szakdolgozói bérek eltávolodása (p=0,001), a táppénz körüli bizonytalanság (p=0,002), az új szolgálati jogviszony miatti jövőkép bizonytalansága/módosulása (p=0,004), COVID-19 miatt kiesett kollégák helyettesítése miatti plusz munka (p=0,005) és egy lehetséges áthelyezés COVID-19 részlegbe/kórházba (p=0,007). **(I. táblázat)**

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.

I. táblázat: Team munka és munkahelyi stresszforrások kapcsolata (N=1965)

Az utóbbi 12 hónapban mennyi stresszt okoztak munkahelyén az alábbi tényezők?	Chi-Square	p
A COVID-19 fertőzéstől való félelem?	5,568	0,234
A COVID-19 fertőzött betegek ellátása?	5,735	0,220
Egy lehetséges áthelyezés COVID-19 részlegbe/kórházba?	13,949	**0,007**
Tényleges áthelyezés COVID-19 részlegbe/kórházba?	11,414	**0,022**
Közvetlen kolléga COVID-19 fertőzöttsége?	4,833	0,305
COVID-19 miatt kiesett kollégák helyettesítése miatti plusz munka?	15,091	**0,005**
COVID-19 fertőzés miatti fizetés kiesés?	9,676	**0,046**
COVID-19 fertőzés miatt szükséges táppénz körüli bizonytalanság?	16,678	**0,002**
Védőeszközök hiánya?	45,301	**0,000**
Nem megfelelő védőeszközök?	44,431	**0,000**
Bizonytalan és kevés információ a COVID-19-ről?	21,878	**0,000**
Az új egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetése?	8,959	0,062
Új szolgálati jogviszony miatti jövőkép bizonytalansága/módosulása?	15,101	**0,004**
Új szolgálati jogviszonyhoz kapcsolt bérkompenzáció elmaradása?	8,090	0,088
Az orvosi és a szakdolgozói bérek eltávolodása?	19,575	**0,001**

Team munka és a magánéleti stresszforrások kapcsolata

A magánéleti stresszforrásokra vonatkozó 7 db kérdést a koronavírussal kapcsolatban tettük fel, melyek a COVID-19 pandémia kezdete óta eltelt egy évre vonatkoztak. A válaszokból egyértelműen kirajzolódott a családtagok féltése, elveszítésüktől való félelem (Németh és Irinyi, 2021).

Kruskal-Wallis próbával vizsgáltuk a team munka kapcsolatát a magánéleti stresszforrásokkal. A hét kérdésből négy esetben találtunk szignifikáns összefüggést a team munkával. **(II. táblázat,** vastagon kiemelve**)** Minél kevésbé valósul meg a team munka a válaszadó munkahelyén, annál gyakrabban fél a COVID-19 fertőzés hazacipelésétől (p=0,004), a családtagok veszélyeztetésétől (p=0,014), a COVID-19 életet veszélyeztető következményeitől (p=0,016), és az egészségügyben végzett munka családtagokat való veszélyeztetésétől (p=0,003).

Team munka kapcsolata a bizonytalan jövőképpel és a COVID-19 elleni védőoltástól való félelemmel

A bizonytalan jövőtől való félelmet vizsgáló kérdésre a válaszadók 7,2%-a jelezte, hogy egyáltalán nem fél tőle, 18,9% kissé, 23,9% valamennyire, 29,9% eléggé, és 20,1% rendkívül fél tőle. Khi-négyzet próbával elemeztük a két változó közötti kapcsolatot, és szignifikáns összefüggést találtunk. Azon válaszadók, akiknek munkahelyén egyáltalán nem valósul meg a team munka, sokkal inkább félnek a bizonytalan jövőtől, mint azok, akiknek teljes mértékben lehetőségük van team-ben dolgozni (p<0,000). **(III. táblázat)**

A COVID-19 elleni védőoltás beadatásától a kitöltők 26,5%-a egyáltalán nem fél, 23,2%-a kissé, 19,5%-a valamennyire, 18,4%-a eléggé, 12,4%-a pedig rendkívül/nagyon. A team munka és a védőoltástól való félelem mértéke között szintén szignifikáns kapcsolatot találtunk (p<0,000). Minél jobban megvalósul a munkahelyen a team munka, annál kevésbé félnek a válaszadók a védőoltástól. **(IV. táblázat)**

II. táblázat: Team munka és magánéleti stresszforrások kapcsolata (N=1965)

Az utóbbi 12 hónapban mennyi stresszt okoztak életében az alábbi tényezők?	Chi-Square	p
Félelem attól, hogy a COVID-19 fertőzést munkahelyéről hazaviszi?	15,621	**0,004**
Családtagok veszélyeztetése COVID osztályra történő áthelyezés miatt?	12,494	**0,014**
Félelem attól, hogy egy esetleges COVID-19 fertőzés esetén annak életet veszélyeztető következményei lehetnek?	12,193	**0,016**
Félelem attól, hogy a COVID-19 fertőzés miatt elveszítheti valamelyik családtagját?	7,631	0,106
Megnövekedett otthoni feszültség?	9,300	0,054
COVID-19 fertőzés miatti karantén?	6,949	0,139
Családtagok veszélyeztetése egészségügyben végzett munka miatt?	15,754	**0,003**

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.

III. táblázat: Team munka kapcsolata a bizonytalan jövőképpel (N=1965)

Bizonytalan jövőtől való félelem	Team munka megvalósulása a munkahelyen				
	egyáltalán nem	kissé	valamennyire	eléggé	teljes mértékben
egyáltalán nem	4,1%	3,2%	4,6%	7,2%	11,7%
kissé	17,8%	23,1%	15,5%	17,3%	23%
valamennyire	17,2%	23,1%	23,4%	27,8%	23,4%
eléggé	27,2%	30,8%	35,1%	29,8%	25,1%
rendkívül/nagyon	33,7%	19,9%	21,3%	17,9%	16,8%

Megbeszélés

A team munka jelentősége sokszorosára nőtt az egészségügyben az elmúlt egy évben, hiszen a COVID-19 pandémia okozta plusz terhelést csak úgy képes elviselni az egészségügy, ha a benne dolgozók a lehető legjobban megpróbálnak együttműködni.

Kutatásunkkal fel szerettük volna mérni, hogy a COVID-19 pandémia kezdete óta milyen mértékben valósul meg az egészségügyi szakdolgozók munkahelyén a team munka, és mennyire érvényesül az esetleges team munka védő hatása a kiégéssel, a munkahelyi és magánéleti stresszforrásokkal, a munkahelyi bizonytalansággal, a bizonytalan jövőképpel és a COVID-19 elleni védőoltás beadatásával kapcsolatos félelemmel szemben. A járvány kitörése óta a team munka jelentősége felértékelődött, mivel nagyon sok egészségügyi szakdolgozót vezényeltek át más területre, COVID osztályra/kórházba dolgozni, mely különös alkalmazkodást igényelt a dolgozóktól.

Eredményeink azt mutatták, hogy a team munka védőfaktort jelent a súlyos kiégettséggel szemben. Más kutatók is azt találták, hogy azoknál egészségügyi dolgozóknál, akik team-ben dolgoznak, kevésbé fordul elő a kiégés, mint azoknál, akik nem vesznek részt team munkában (Mijakoski et al. 2015, 2018; Welp et al. 2019). Összefüggést találtunk a team munka és a munkahelyi bizonytalanság között is. Minél jobban megvalósul a munkahelyen a team munka, annál kevésbé érezhető a belső és a külső bizonytalanság. Ebből az eredményből arra lehet következtetni, hogy a team munka védőfaktora a munkahelyi bizonytalanságnak is, mivel egy stabil team-ben végzett munka megadja az összetartozás érzését, és a munkavállaló biztosabbnak érzi helyét az adott csoportban, betegellátó osztályon.

A team munka hiánya vagy csökkent volta a COVID-19 pandémia alatt számos stresszforrás jelentőségét megemelte. Leginkább a védőeszközök hiánya, a nem megfelelő védőeszközök és a bizonytalan és kevés információ a COVID-19-ről jelentette a legnagyobb stresszforrást a team nélkül dolgozók körében. Ugyanígy a magánéletbeli stresszforrások egy részével szemben is jelentős védőfaktornak bizonyult a team munka megléte, mint például a COVID-19 fertőzés „hazacipelésétől" való félelem, a családtagok veszélyeztetésétől, a COVID-19 életet veszélyeztető következményeitől, és az egészségügyben végzett munka családtagokat való veszélyeztetésétől való félelem. Külföldi kutatók azt találták, hogy az egészségügyi team tagjai gyakran aggódnak amiatt, hogy a koronavírust hazaviszik munkahelyükről, anyagi problémáik lesznek a munkából való kiesés miatt, vagy éppen a családtagok betegszenek meg a vírus miatt. Ezek a stresszorok kihatással vannak a team munkára, mellyel nagyon nehéz megbirkózni a team-en belül (Tannenbaum et al. 2021). A team-ben végzett munka csökkenti a bizonytalan jövőtől és a COVID-19 elleni védőoltás beadatásától való félelmet is.

A team-ben végzett munka bizonyítottan javítja a betegellátás eredményeit, és csökkenti az orvosi hibákat, ezért a team-alapú oktatás lesz a jövő kihívása, melynek online alapú kipróbálása már megtörtént a COVID-19 pandémia alatt az USA-ban. Azzal, hogy a diákokat már a tanulmányaik során felkészítik a team munkára, később, a munka-

IV. táblázat: Team munka kapcsolata a COVID-19 védőoltástól való félelemmel (N=1965)

COVID-19 védőoltástól való félelem	Team munka megvalósulása a munkahelyen				
	egyáltalán nem	kissé	valamennyire	eléggé	teljes mértékben
egyáltalán nem	27,8%	17,9%	22,5%	26,1%	32,6%
kissé	20,1%	31,4%	22,7%	23,7%	22,2%
valamennyire	14,2%	21,8%	22,5%	20,4%	16,6%
eléggé	17,8%	14,7%	21%	19,3%	16,2%
rendkívül/nagyon	20,1%	14,1%	11,2%	10,5%	12,4%

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.

helyükön is hatékony tagjai lehetnek a betegellátó team-nek (Takizawa et al. 2021). Ezt fontos lenne szem előtt tartani a hazai szakemberképzésben is.

Összességében elmondható, hogy a team-ben végzett munka számtalan előnnyel járt a COVID-19 pandémia idején is, így védőfaktort jelentett a kiégéssel és a munkahelyi bizonytalansággal, a munkahelyi és magánéleti stresszforrások többségével, és a bizonytalan jövőtől való félelemmel szemben is. Kutatásunk bebizonyította, hogy a COVID-19 pandémia alatt is kiemelt jelentősége van a team támogató szerepének. A járvány legyőzése csak együtt lehetséges, összefogással, az egészségügyi rendszer átlátható működésével, magabiztos vezetéssel, és folyamatos kommunikációval (Natale et al, 2020).

Magyarországon az egészségügyi rendszer nagyarányú átalakítása kezdődött el. Csak akkor lesz sikeres, ha a rendszerszintű átalakítások mellett, a benne dolgozók szemléletében is változások mennek végbe. A nagyfokú hierarchikus rendszert és az ehhez kapcsolódó attitűdöket felváltja team alapú munkavégzés és az ezt biztosító attitűdök mint: egymás segítése, mellérendeltség dominanciája, bizalom, együttműködésre törekvés, erős összetartás, lojalitás… A szemléletváltozás egyben elősegítené a kollégák egészségügyi pályán maradását, növelné a betegbiztonságot, és a frissen végzett szakemberek elhelyezkedését az egészségügyi ellátó rendszerben. Kiemelendő még, hogy a team segíti tagjait az önmegvalósításban, segít a képzésben és a személyiség fejlődésében is és nagyfokú támogatást nyújt. Vészhelyzet idején is messzemenően figyelembe kell/kellene venni, hogy meglévő teameket nem szabad szétszakítani, hanem az átirányításokat is team szintjén lenne érdemes megtenni.

Mivel kutatásunk nem reprezentatív, így megállapításaink csak a felmérésben résztvevő szakdolgozókra érvényesek!

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnénk megköszönni minden kollégának a kérdőív kitöltését, mellyel nagymértékben hozzájárultak kutatásunkhoz!

Irodalomjegyzék

1. 63/2011. (XI. 29.) 63/2011. (XI. 29.) NEFMI rendelet az egészségügyi szakdolgozók továbbképzésének szabályairól. Hozzáférhető 2021. február 6. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100063.
2. Kaiser, J.A., Westers, J.B. (2018). Nursing teamwork in a health system: A multisite study. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 555-562. doi:10.1111/jonm.12582
3. Kollár, J. (2016). Kommunikáció az egészségügyi teamen belül: orvosok és szakdolgozók. *Orvosi Hetilap*, 157(17), 659-663. doi:10.1556/650.2016.30444
4. Linzer, M., Levine, R., Meltzer, D., Poplau, S., Warde, C., West, C.P. (2013). 10 blod steps to prevent burnout in general internal medicine. *Journal of General Internal Medicine*, 29(1), 18-20. doi:10.1007/s11606-013-2597-8
5. Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., Atanasovska, A. (2015). Work demands-burnout and job engagement-job satisfaction relationships: teamwork as a mediator and moderator. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(1), 176-183. doi:10.3889/oamjms.2015.024
6. Mijakoski, D., Karadzhinska-Bislimovska, J., Stoleski, S., Minov, J., Atanasovska, A., Bihorac, E. (2018). Job Demands, Burnout, and Teamwork in Healthcare Professionals Working in a General Hospital that Was Analysed At Two Points in Time. *Macedonian Journal os Medical Sciences*, 6(4), 723-729. doi:10.3889/oamjms.2018.159
7. Molnár, L., Szvath, P., Győrffy Zs., Zana Á. (2020). A multidiszciplináris teamek vizsgálata a pszichiátriai ellátásban. Három fókuszcsoport tanulságai. *Lege Artis Medicinae*, 30 (8–9), 357–364. doi:10.33616/lam.30.031
8. Natale, J.E., Boehmer, J., Blumberg, D.A., Dimitriades, C., Hirose, S., Kair, L.R., Kirk, J.D., Mateev, S.N., McKnight, H., Plant, J., Tzimenatos, L.S., Wiedeman, J.T., Witkowski, J., Underwood, M.A., Lakshminrusimha, S. (2020). Interprofessional/interdisciplinary teamwork during the early COVID-19 pandemic: experience from a children's hospital within an academic health center. *Journal of Interprofessional Care*, 34(5), 682-686. doi:10.1080/13561820.2020.1791809
9. Németh, A., Lampek, K., Domján, N., Betlehem, J. (2013): The well-being of Hungarian nurses in a changing health care system. *South Eastern Europe Health Sciences Journal*, 3(1), 8-12.
10. Németh, A., Irinyi, T. (2021). Egészségügyi dolgozók kiégettségének összefüggése a COVID-19 pandémia alatt észlelt stresszfaktorokkal. *Nővér*, 34(2), 3-9.
11. Papp, K., Ujváriné, S.A. (2014). Az egészségügy és az ápolás általános alapelvei. TEAM munka az ápolásban. Hozzáférhető 2021.04.13. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010_0020_apolas_magyar/19_team_munka_az_polsban.html
12. Pines, A.M., Aronson, E. (1981). Burnout: from Tedium to personal growth. *New York City, The Free Press*, 17-20. Book
13. Takizawa, P.A., Honan, L., Brissette, D., Wu, B.J., Wilkins, K.M. (2021). Teamwork in the time of COVID-19. *FASEB BioAdvances*, 3, 175–181. doi:10.1096/fba.2020-00093
14. Tannenbaum, S.I., Traylor, A.M., Thomas, E.J., Salas, E. (2021). Managing teamwork in the face of pandemic: evidence-based tips. *BMJ Quality and Safety*, 30(1), 59–63. doi:10.1136/bmjqs-2020-011447
15. Tornyosné, B.M., Cernus, M. (2015). Az ellátó team tagjai közötti kapcsolatot befolyásoló tényezők vizsgálata, a vezetői identitás mentén. *Nővér*, 28(4), 18-26.
16. Welp, A., Rothen, H.U., Massarotto, P., Manser, T. (2019). Teamwork and clinician burnout in Swiss intensive care: the predictive role of workload, and demographic and unit characteristics. *Swiss Medical Weekly*, 149:w20033

Az alábbi dokumentumot magáncélra töltötték le az eLitMed.hu webportálról. A dokumentum felhasználása a szerzői jog szabályozása alá esik.