

# Επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών στο δημόσιο τομέα στην Κύπρο

Job satisfaction among nurses in the public sector in Cyprus

**Author: Ανδρέας Χαραλάμπους**

Πιστοποιητικό Γενικής Νοσηλευτικής BSc Nursing Science MSc Nursing Science (Developing Nursing Services) PhD Nursing Science (Candidate)

## Περίληψη

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών που εργάζονται στο δημόσιο τομέα στην Κύπρο.

**Υλικό-Μέθοδος:** Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 95 μέλη του νοσηλευτικού προσωπικού, τα οποία εργάζονταν σε παθολογικά και χειρουργικά τμήματα όλων των ειδικοτήτων του Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού. Οι νοσηλευτές αυτοί συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της μελέτης ενώ επιπρόσθετα σε 4 από αυτούς έγιναν προσωπικές συνεντεύξεις.

**Αποτελέσματα:** Ενώ το 45% του νοσηλευτικού προσωπικού παρουσιάζεται ικανοποιημένο ή πολύ ικανοποιημένο με την εργασία του, το 55% παρουσιάζεται αντίστοιχα δυσαρεστημένο ή πολύ δυσαρεστημένο. Τα υψηλότερα ποσοστά δυσαρέσκειας ανάμεσα στο προσωπικό συγκεντρώνονται στην αντιμετώπισή τους από το νοσοκομείο (50%) και στις ευκαιρίες για επαγγελματική και προσωπική ανέλιξη που τους παρέχονται (47%).

**Συμπεράσματα:** Η πλειοψηφία του νοσηλευτικού προσωπικού (55%) αναφέρει ότι είναι δυσαρεστημένη από πολλούς παράγοντες που συνθέτουν την εργασία τους. Παρόλα αυτά παραμένουν ευχαριστημένοι από μερικούς παράγοντες στην εργασία τους, όπως είναι η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στους ασθενείς και το σύστημα κοινωνικών παροχών.

**Λέξεις κλειδιά:** Επαγγελματική ικανοποίηση, νοσηλευτικό προσωπικό, παράγοντες ικανοποίησης.

## Abstract

**Aim:** The aim of this study was to explore the degree of satisfaction among nurses working in the public sector in Cyprus.

**Material-Method:** The sample consisted of 95 members of nursing personnel working in surgical and pathological departments of all specialities operating in the Limassol General Hospital. The 95 nurses completed the survey questionnaire while 4 of them were interviewed.

**Results:** While 45% of the staff appears either satisfied or very satisfied with their job the remaining 55% appear dissatisfied or very dissatisfied from their job. The highest levels of discontent are found with respect to the way the hospital treats nurses (50%) and for their advancement opportunities (47%).

**Conclusions:** The majority of nurses (55%) report that they are dissatisfied with many aspects of their job. Despite, nurses' serious criticism of their working conditions they still report high levels of satisfaction for some aspects, such as the compensations and benefit scheme and the overall quality of care provided to patients.

**Key words:** Job satisfaction, nursing staff, factors of satisfaction.

## Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίηση στη νοσηλευτική είναι ένας ευρύς όρος που καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα εννοιών, όπως είναι η «βαθιά αγάπη του νοσηλευτή για το επαγγελματικό μέρος της εργασίας του» ή πιο γενικά «η θετική συναισθηματική του ανταπόκριση στην εργασία που επιτελεί» ή «η ευεργετική και θετική συναισθηματική κατάσταση που είναι το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της επαγγελματικής του εμπειρίας» (Parahoo & Barr, 1994:1047).

Η αναδρομή στη βιβλιογραφία και τις ερευνητικές εργασίες που έγιναν μέχρι σήμερα έδειξε ότι το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης προβλημάτισε το νοσηλευτικό κόσμο από τη δεκαετία του '30. Παρόλα αυτά η απουσία μεγάλου αριθμού ερευνών πάνω στο θέμα αυτό είναι αξιοπρόσεκτη για τα τελευταία 5 χρόνια. Ενώ πολλές από αυτές που δημοσιεύτηκαν την τελευταία δεκαετία περιορίζονται στην ανακύκλωση των αποτελεσμάτων παλαιότερων μελετών παρά να προσφέρουν καινούργιες πληροφορίες στο θέμα. Αυτό το γεγονός αντανακλάται πάνω στους διάφορους παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και οι οποίοι παρέμειναν διαχρονικά αναλλοίωτοι.

Η επαγγελματική ικανοποίηση στη νοσηλευτική είναι ένα σύνθετο θέμα που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Η αναδρομή στη βιβλιογραφία κατέδειξε τους πιο βασικούς τους οποίους και παραθέτω πιο κάτω. Σύμφωνα με τους Woodward και άλλοι (1999) η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τις μισθολογικές αμοιβές του υπαλλήλου μιας και αποτελεί ένα μέσο για την ικανοποίηση των βασικών του αναγκών. Οι νοσηλευτές θεωρούν το μισθό τους τον καθοριστικό παράγοντα για αναγνώριση του έργου που επιτελούν (Krueger και άλλοι, 2002) και που δυνητικά μπορεί να οδηγήσει σε φυγή από το επάγγελμα (Yoder, 1995).

Σύμφωνα με τους Irvine & Evans (1995) επαγγελματική ικανοποίηση και η εκπαίδευση είναι θέματα αλληλένδετα. Η εκπαίδευση συνεισφέρει στην επαγγελματική ανάπτυξη του εργαζόμενου και για το λόγο αυτό θα

πρέπει να παρέχονται ευκαιρίες συνεχούς επιμόρφωσης (Blegen, 1993).

Οι Alexander et al (1982) και ο McCloskey (1990) ισχυρίζονται ότι οι νοσηλευτές επιδιώκουν αυτονομία ενώ εξίσου σημαντική παραμένει η ανοικτή επικοινωνία και οι άριστες εργασιακές σχέσεις ενώ με αυτές τις θέσεις φαίνεται να συμφωνούν και οι Marringer- Tomey (1993) και Adams & Bond (2000).

Οι κακές συνθήκες εργασίας και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας επηρεάζουν σύμφωνα με τους Lancerio & Gerber (1995) την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Armstrong- Stassen και άλλοι (1996), συμπληρώνουν πως οι άδειοι χώροι εργασίας είναι το αποτέλεσμα του αυξημένου φόρτου εργασίας, της απαιτητικής φροντίδας των ασθενών και στο αδύνατο σύστημα κινήτρων.

Η επαγγελματική ικανοποίηση διατηρεί δεσπόζουσα θέση στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο (Employment in Europe, 2001) ενώ σύμφωνα με τον Totterdill (2002) η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί το κλειδί για προαγωγή της εργασίας σε ένα ανταγωνιστικό και αποδοτικό περιβάλλον. Οδηγεί στην εξασφάλιση αποτελεσμάτων αγκαλιάζοντας την οικονομία, το χώρο εργασίας, το σπίτι και την κοινωνία στο σύνολο της. Αποτελεί το μέσο για την ομαλή ένταξη της εργασιακής ζωής στις καινούργιες συνθήκες που διαμορφώνουν η πρόσφατη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και η παγκοσμιοποίηση.

Σύμφωνα με τις εργασίες «Employment and Social policies» and «Employment in Europe (released in 2001)» η εστίαση στην επαγγελματική ικανοποίηση από την Ευρωπαϊκή Κοινωνική πολιτική γίνεται με σκοπό να δοθεί έμφαση στις εξελίξεις, αναφέρθηκαν πιο πάνω και για να διασφαλιστεί μια δυναμική και αποδοτική αντίδραση από τα εργασιακά καθεστώτα που υφίστανται στις διάφορες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## Σκοπός

Σκοπός της μελέτης είναι να διερευνηθούν οι απόψεις του νοσηλευτικού προσωπικού σχετικά με την επαγγελματική του ικανοποίηση.

## Δεοντολογικά Θέματα

Στην απουσία ειδικής δεοντολογικής επιτροπής στην Κύπρο, η έρευνα εξετάστηκε από την δεοντολογική επιτροπή (HSESC) του πανεπιστημίου Middlesex (U.K.) κάτω από την επίβλεψη του οποίου πραγματοποιήθηκε η ερευνητική εργασία.

Επιπρόσθετα τόσο κατά την διάρκεια της εργασίας όσο και μετά την ολοκλήρωση της λήφθηκαν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία τόσο της ταυτότητας αυτών που συμμετείχαν στην έρευνα όσο και των συμφερόντων τους. Τα μέτρα περιλάμβαναν μεταξύ άλλων λεπτομερή ενημέρωση του προσωπικού για τους σκοπούς, μεθόδους και διαδικασία της έρευνας, παροχή ενημερωτικών εντύπων και εξασφάλιση γραπτής συγκατάθεσης από αυτούς που εξέφρασαν την θέληση τους να λάβουν μέρος. Υποσχέσεις για προσωπικό όφελος από την συμμετοχή τους δεν έγιναν για να αποφευχθεί τυχόν παραπλάνηση για εξασφάλιση μεγαλύτερης συμμετοχής. Τους τονίστηκε το δικαίωμα να αποσυρθούν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας χωρίς να έχουν να αντιμετωπίσουν οποιοσδήποτε επιπτώσεις. Η ταυτότητα των συμμετοχόντων προστατεύτηκε σε όλα τα στάδια της έρευνας με την κωδικοποίηση των ερωτηματολογίων και την φύλαξη τους σε ασφαλές μέρος εκτός του νοσοκομείου. Μετά το πέρας της έρευνας όλα τα στοιχεία καταστράφηκαν.

## Υλικό - Μέθοδος

Τον πληθυσμό της μελέτης αποτέλεσαν 95 μέλη νοσηλευτικού προσωπικού, που εργάζονται σε χειρουργικά και παθολογικά τμήματα όλων των ειδικοτήτων του Γενικού Νοσοκομείου Λεμεσού. Για τη συλλογή των στοιχείων αναπτύχθηκε ερωτηματολόγιο με βάση την εργασία των Krueger και άλλων (2002). Ένα αρχικό σχέδιο δόθηκε δοκιμαστικά σε 8 νοσηλευτές, οι οποίοι έκαναν παρατηρήσεις και βοήθησαν στη διαμόρφωση του τελικού ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε 95 νοσηλευτές οι οποίοι επιλέγηκαν με τυχαία στρωματοποιημένη δειγματοληψία (stratified random sampling).

Το ερωτηματολόγιο (65 ερωτήσεις) ήταν ανώνυμο και περιλάμβανε τις εξής περιοχές ερωτήσεων: υποστήριξη από συναδέλφους και προϊστάμενους, ομαδική εργασία και επικοινωνία, εργασιακές απαιτήσεις και δυνατότητα λήψης αποφάσεων, χαρακτηριστικά της νοσηλευτικής μονάδας, φροντίδα ασθενών, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και άλλα ωφελήματα, εκπαίδευση και προαγωγή, συνολική αντίληψη για τη νοσηλευτική μονάδα και τέλος τα δημογραφικά στοιχεία.

Οι προσωπικές συνεντεύξεις αφορούσαν τέσσερα μέλη του νοσηλευτικού προσωπικού που επιλέγηκαν με βάση την ακαδημαϊκή τους εκπαίδευση, την κλινική τους εμπειρία και το εργασιακό τους καθεστώς (πλήρης απασχόληση). Η τελική διαμόρφωση των ερωτήσεων που συμπεριλήφθηκαν στις συνεντεύξεις προέκυψαν μετά από δυο πιλοτικές δοκιμασίες.

Για τη στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, ενώ τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων αναλύθηκαν με την ομαδοποίηση των απαντήσεων (thematic analysis).

## Αποτελέσματα Συνεντεύξεις

Από τη θεματική ανάλυση των προσωπικών συνεντεύξεων προέκυψαν οι ακόλουθοι (κύριοι) παράγοντες που φαίνεται να σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού:

- Αυτονομία
- Μισθολογικές αμοιβές
- Δυνατότητα λήψης αποφάσεων
- Φόρτος εργασίας και καθηκοντολόγιο
- Συνεργασία και επικοινωνία με συναδέλφους και προϊστάμενους.

Γενικά οι νοσηλευτές πιστεύουν ότι ο τρόπος με τον οποίο το νοσοκομείο τους αντιμετωπίζει είναι άδικος και πολλές φορές απάνθρωπος. Φαίνεται ότι η διοίκηση έχει αποτύχει στο να καταρτίσει μια υγιή σχέση με τους νοσηλευτές και αυτό δημιουργεί

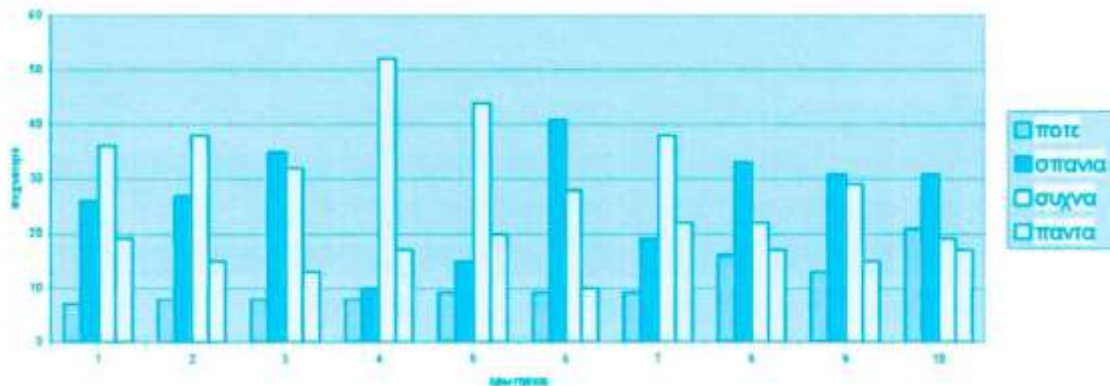
αισθήματα δυσαρέσκειας. Η συνεισφορά τους σπάνια αναγνωρίζεται από το νοσοκομείο, ενώ το καθήκον τίθεται πάνω από την ευημερία του προσωπικού.

#### Ερωτηματολόγιο

Από τα 95 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν επιστράφηκαν συμπληρωμένα 91 (δείκτης ανταπόκρισης = 95,7%). Από αυτό το 56% απαντήθηκε από γυναίκες και επιπέδου εκπαίδευσης νοσηλευτικής σχολής (49%) με μέση ηλικία 36,9 έτη. Όσο αφορά την προϋπηρεσία 30% αναφέρει ότι εργάζεται για πάνω από 9 έτη, ενώ μόνο το 12% διαθέτει προϋπηρεσία άνω των 20 ετών.

Στο 1 ο παράρτημα που διερευνά την υποστήριξη από συναδέλφους και προϊστάμε

ριορισμένη δυνατότητα για προσωπική επαγγελματική ανέλιξη δημιουργεί τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια στο προσωπικό που φθάνει το 62%. Το προσωπικό φαίνεται να αντλεί τη μεγαλύτερή του ικανοποίηση (55%) από τον τρόπο χειρισμού της εργασίας του και τη με-γαλύτερή του δυσαρέσκεια (83%) από την μη αναγνώριση της συνεισφοράς του (Σχήμα 3). Γενικά μπορεί να ειπωθεί εδώ ότι ο τρόπος με τον οποίο το νοσοκομείο χειρίζεται το νοσηλευτικό του προσωπικό δημιουργεί προβλήματα, εντείνοντας τη δυσαρέσκειά του. Το συμπέρασμα αυτό δεν αποτελεί κάτι καινούργιο στη βιβλιογραφία, αφού οι Hinshaw και άλλοι (1987) υποστηρίζουν τη σημασία που έχει η αυτονομία για τους νοσηλευτές.



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ (ΣΧΗΜΑ 1)

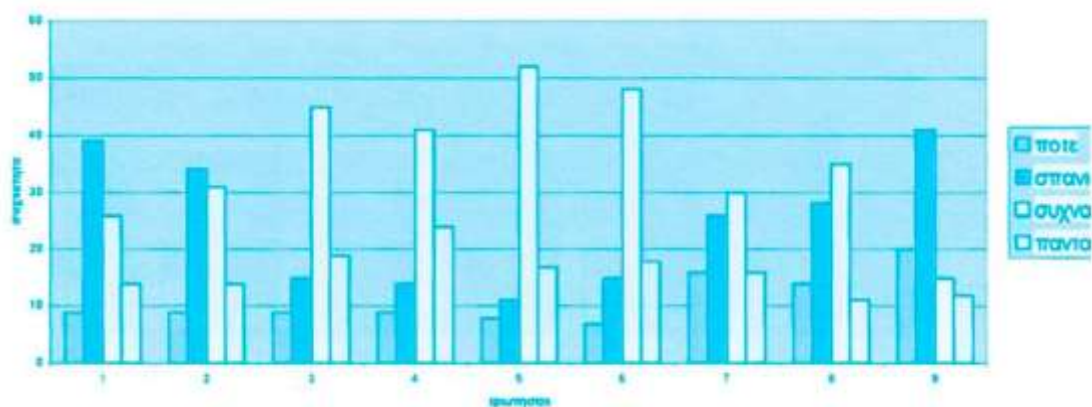
νους, οι νοσηλευτές υποστηρίζουν ότι λαμβάνουν υποστήριξη αρκετά συχνά σε ποσοστό 53%. Γενικά οι νοσηλευτές παρουσιάζονται ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που λαμβάνουν από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους τους (σχήμα 1).

Στο 2ο παράρτημα (9 ερωτήσεις) που διερευνά την ομαδική εργασία και επικοινωνία, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η δυνατότητα των μονάδων να συντονίσουν προσπάθειες, να επιλύσουν προβλήματα και να συνεργαστούν αποδοτικά μεταξύ τους είναι φτωχική (65%) (σχήμα 2).

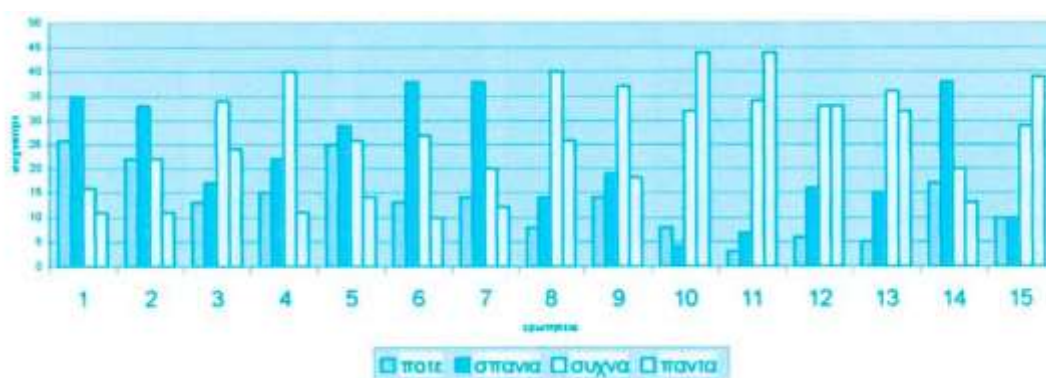
Οι ερωτήσεις του 3ου παραρτήματος στόχευαν στην αξιολόγηση των εργασιακών απαιτήσεων και τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων. Περιελάμβανε 15 ερωτήσεις. Η πε ερωτηματολογίου

αξιολόγησε την ικανοποίηση των νοσηλευτών σχετικά με τα διάφορα χαρακτηριστικά της νοσηλευτικής μονάδας. Το 71% του δείγματος δήλωσε δυσαρεστημένο με τις μεθόδους που το νοσοκομείο χρησιμοποιεί για να ενθαρρύνει το προσωπικό να εκτελεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα καθήκοντά του (Σχήμα 4).

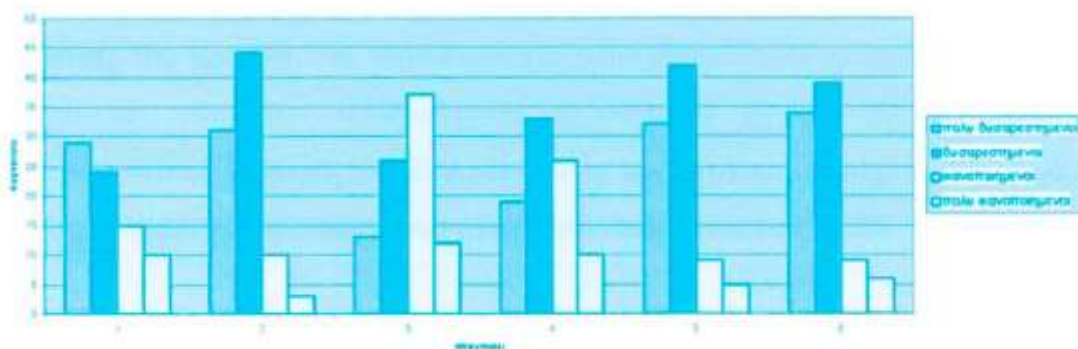
Οι ερωτήσεις (5 ερωτήσεις) του 5ου παραρτήματος ασχολήθηκαν με την ποιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς και τα χρονικά πλαίσια που παρέχονται για να πραγματοποιηθεί η νοσηλεία. Η πλειοψηφία του δείγματος, 76%, παραμένει ικανοποιημένο με τη συνολική φροντίδα που παρέχεται (Σχήμα 5). Η ικανοποίησή τους πηγάζει από παράγοντες όπως



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ (ΣΧΗΜΑ 2)



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ (ΣΧΗΜΑ 3)



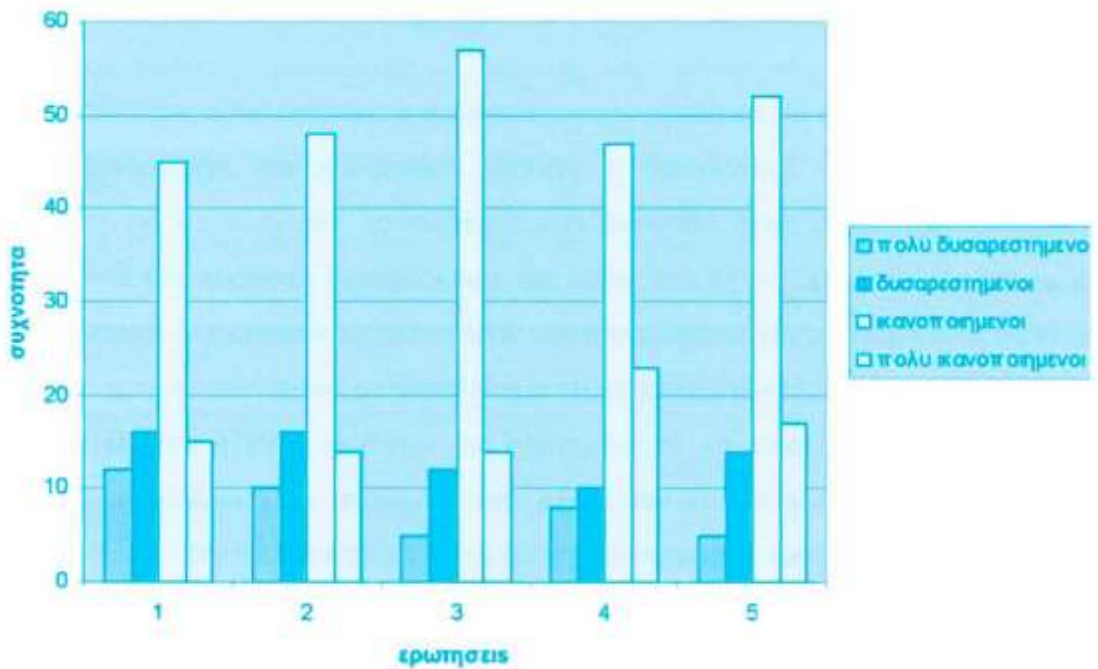
ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ (ΣΧΗΜΑ 4)

είναι η ευγένεια, σεβασμός και ανταπόκριση προς τις ανάγκες του ασθενή. Τα αποτελέσματα αυτά είναι σε αντίθεση με τη βιβλιογραφία που φαίνεται να υποστηρίζει ότι τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης επηρεάζουν αρνητικά την ποιότητα φροντίδας που παρέχεται (Parahoo & Barr, 1994).

Στο επόμενο παράρτημα διερευνήθηκε

μέσα από τις 9 ερωτήσεις το ποσοστό ικανοποίησης των νοσηλευτών από το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και τα άλλα ωφελήματα που παρέχονται. Τα ποσοστά ικανοποίησης ξεπερνούν για όλες τις ερωτήσεις αυτά της δυσαρέσκειας του προσωπικού, ενδεικτικό της ικανοποίησης που προσφέρει ο παράγοντας αυτός για τα μέλη του νοσηλευτικού



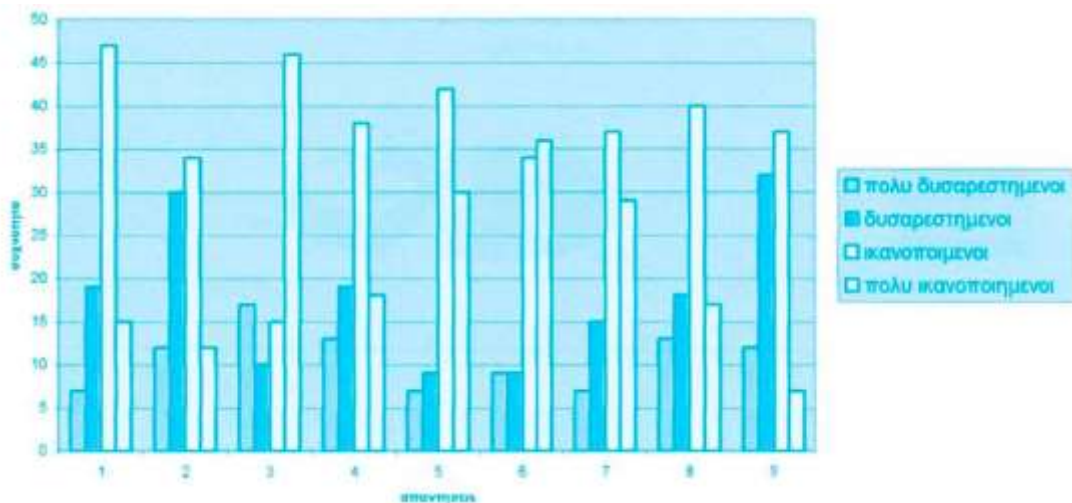


ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΩΝ ΑΣΘΕΝΩΝ (ΣΧΗΜΑ 5)

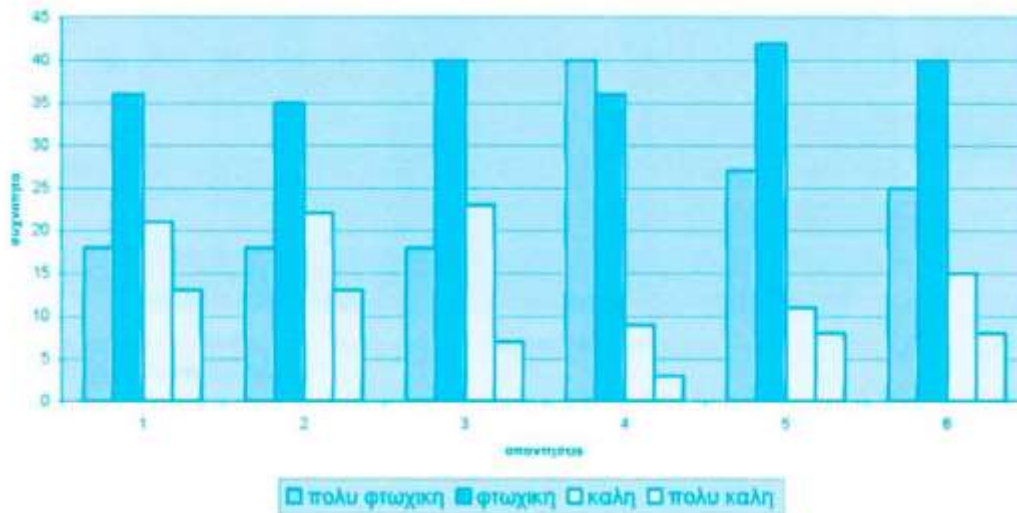
προσωπικού (Σχήμα 6). Το πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής κάλυψης συγκεντρώνει ένα ποσοστό ικανοποίησης που αγγίζει το 68%, ενώ για το πρόγραμμα διακοπών το ποσοστό ανέρχεται στο 72,5%.

Στο 7ο παράρτημα αξιολογήθηκε η ικανοποίηση του προσωπικού ως προς την εκπαίδευση και τη δυνατότητα για προσωπική ανέλιξη. Η δυνατότητα που παρέχεται από το νοσοκομείο για συμπλήρωση

πανεπιστημιακών σπουδών στον τομέα της νοσηλευτικής συγκεντρώνει ένα ποσοστό δυσαρέσκειας της τάξης του 87% (Σχήμα 7). Γενικά τα μέλη του προσωπικού δεν κρίνουν το ενδιαφέρον του νοσοκομείου για το άτομό τους να είναι το κατάλληλο ή το αναμενόμενο, με αποτέλεσμα να επικρατεί μεγάλο αίσθημα δυσαρέσκειας (71%). Ο Blegen (1993) φαίνεται να συμφωνεί με τα αποτελέσματα της έρευνας, τονίζοντας παράλληλα τη σημασία που



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ (ΣΧΗΜΑ 6)



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ (ΣΧΗΜΑ 7)

αποδίδουν οι νοσηλευτές στη δυνατότητα προσωπικής και επαγγελματικής ανέλιξης στο χώρο εργασίας τους.

Ακολουθεί το παράρτημα όπου αξιολογείται η γενική εντύπωση του νοσηλευτικού προσωπικού. Οι ικανοποιημένοι νοσηλευτές ανέρχονται στο 45% (Σχήμα 8).

Όσον αφορά τη συνολική εντύπωση του προσωπικού, στο παράρτημα αυτό συμπεριλήφθηκαν 2 ερωτήσεις, «κατά πόσο θεωρείτε το νοσοκομείο ένα επιθυμητό χώρο εργασίας» και «κατά πόσο θα συνιστούσατε το νοσοκομείο σε κάποιον που ψάχνει για εργασία». Οι δυσαρεστημένες απαντήσεις ανήλθαν στο 60% και οι ικανοποιημένες στο 40% (Σχήμα 9).

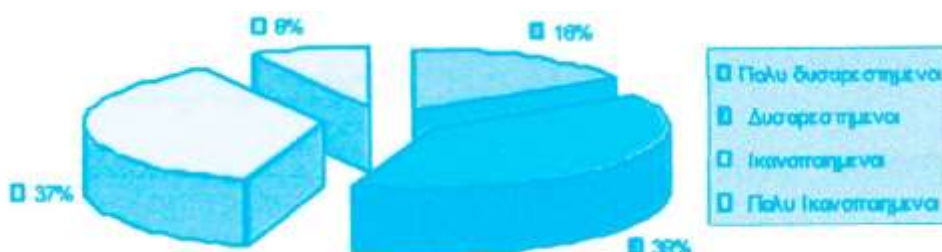
### Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Με την ολοκλήρωση αυτής της ερευνητικής εργασίας απαντήθηκε το ερώτημα που τέθηκε από την αρχή, κατά πόσο οι

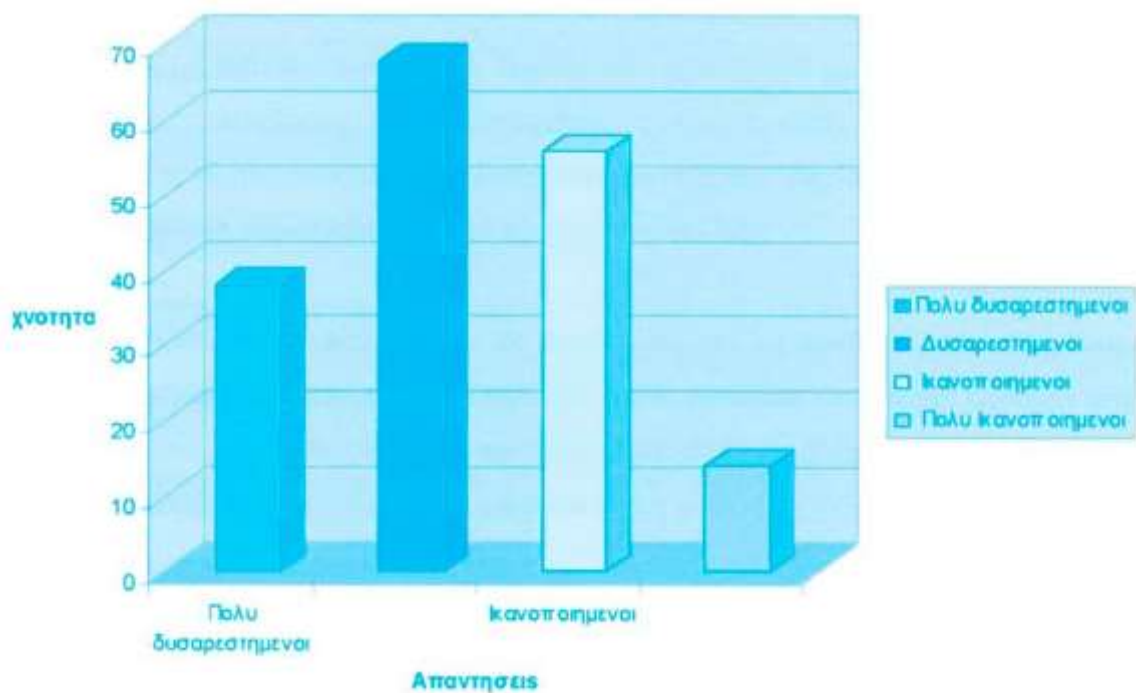
νοσηλευτές του δημοσίου είναι ικανοποιημένοι από τους διάφορους παράγοντες που συνθέτουν το επάγγελμα που επιτελούν.

Η μελέτη αυτή έρχεται να επιβεβαιώσει τις διαπιστώσεις της διεθνούς βιβλιογραφίας για την πολυπλοκότητα του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών. Κάποιοι παράγοντες δημιουργούν αισθήματα ικανοποίησης και άλλοι αισθήματα δυσαρέσκειας. Οι απόψεις σε αυτό το θέμα δίστανται, γι' αυτό ενώ μερικοί νοσηλευτές παρουσιάζονται ικανοποιημένοι με κάποιο θέμα κάποιοι άλλοι παρουσιάζονται δυσαρεστημένοι.

Η μελέτη κατέδειξε ότι ένα σημαντικό ποσοστό των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού παραμένει δυσαρεστημένο από την εργασία του. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται να επιβεβαιώσουν τη διεθνή νοσηλευτική βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η πλειοψηφία του νοσηλευτικού κόσμου βιώνει κάποιου είδους δυσαρέσκεια από το επάγγελμα.



ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ (ΣΧΗΜΑ 8)



Από τη μελέτη έχει προκύψει ότι οι νοσηλευτές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική τους ικανοποίηση πηγάζει από κατεχοχόν εσωτερικούς παράγοντες που αφορούν την εργασία τους, ενώ η δυσαρέσκειά τους πηγάζει από εξωτερικούς παράγοντες. Επομένως παρουσιάζονται μη ικανοποιημένοι από θέματα που σχετίζονται με την υποστήριξη που λαμβάνουν από συναδέλφους και προϊστάμενους, τη συνεργασία και επικοινωνία, τις απαιτήσεις της εργασίας τους και τη δυνατότητα που έχουν για λήψη αποφάσεων, και τέλος την εκπαίδευση και τη δυνατότητα προσωπικής ανέλιξης.

Παρά τη σοβαρή κριτική που ασκούν οι νοσηλευτές για τις συνθήκες εργασίας τους, παρουσιάζονται ικανοποιημένοι σε ασυνήθιστα

ψηλά ποσοστά με κάποια στοιχεία της εργασίας τους, όπως το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και άλλα ωφελήματα (72,5%) και την ποιότητα νοσηλευτικής φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς (76%).

Τα αποτελέσματα της εργασίας αυτής θα χρησιμοποιηθούν με σκοπό να βοηθήσουν τα κέντρα λήψης αποφάσεων στο νησί, να αναγνωρίσουν σημαντικά προβλήματα που αφορούν τον κλινικό χώρο, όπως αυτά περιγράφονται από τους εργαζόμενους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν στρατηγικές για βελτίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών.



## Βιβλιογραφία

- Adams, A., and Bond, S. (2000) Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. **Journal of Advanced Nursing** 32(3):536.
- Alexander, C., Weisman, C., and Chase, G. (1982) Determinant of staff nurses' perceptions of autonomy within different clinical contexts. **Nursing Research** 31(1):48-52.
- Armstrong-Stassen, M., Cameron, S.J., and Horsburgh, M.E. (1966) The impact of organization downsizing on the job satisfaction of nurses. **Canadian Journal of Nursing Administration** 9(4):8-32.
- Blegen, M.A., Gardner, D.I. & McCloskey, J.I. (1992) Who helps you with your work? **American Journal of Nursing** 1:26-31.
- European Commission (2001) **Employment in Europe: Recent trends and Prospects**. Luxembourg: European Communities.
- European Commission (2001) **Employment and social policies: a framework for investing in quality**. Brussels: European Communities.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H. & Atwood, J.R. (1987) Innovative retention strategies for nursing staff. **Journal of nursing administration** 17:8-16.
- Irvine, D. & Evans, M. (1995) Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. **Nursing Research** 44(4):246-243.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L, Edward, G.H., Lewis, D. and Tjam, E. (2002) Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. **BMC Health Services Research** 2.p 6.
- Lancero, A.W. & Gerber, R.M. (1995) Comparing work satisfaction in two case management models. **Nursing Management** 25(11), 45-51.
- McCloskey, J.C. (1990) Two requirements for job contentment: autonomy and social integration. **Journal of Nursing Scholarship** 22 (3): 140-143.
- Marringer-Tomey, A. (1993) **A transformational leadership in nursing**. St. Louis: Mosby.
- Parahoo, K. & Barr, O. (1994) Job satisfaction of community nurses working with people with mental handicap. **Journal of Advanced Nursing** 20, p. 1046-1055.
- Totterdill, P. (2002) **Developing new forms of work organisations: the role of the main actors**. Nottingham: The work institute.
- Yoder, L. (1995) Staff nurses' career development relationships and self-reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay. **Nursing Research** 44(5):290-297.
- Woodward, C., Shannon, H., Cunningham, C., McIntosh, J., Lendrum, B., Roenbloom, D., Brown, J. (1999) The impact of re-engineering and other cost reduction strategies on the staff of a large teaching hospital: a longitudinal study. **Med Care** 37(6):556-569.