

Α.Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: «Βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των
Νοσηλευτών που εργάζονται στα Νοσοκομεία της Κρήτης»**

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΑΣΣΑΡΙΩΤΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΧΑΡΙΤΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΧΑΤΖΗΔΑΚΗ ΑΔΑΜΑΝΤΙΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ:

ΜΕΣΣΑΡΙΤΑΚΗ ΑΡΓΥΡΗ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2003

ΘΕΜΑ: «Βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης των Νοσηλευτών που εργάζονται στα Νοσοκομεία της Κρήτης»

1. Εισαγωγή

Η ραγδαία ανάπτυξη και εξέλιξη της τεχνολογίας, σε συνδυασμό με τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια στην παγκόσμια αγορά, έδωσαν το έναυσμα για την εγκατάλειψη παραδοσιακών συστημάτων διοίκησης, με αποτέλεσμα να δοθεί έμφαση σε νέους τρόπους οργάνωσης και διοίκησης βασισμένων στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και των διαδικασιών¹⁻³. Ο εργαζόμενος εκλαμβάνεται πλέον ως ατομικά υποκινούμενο ον στο χώρο εργασίας και οι γνώσεις και οι εμπειρίες του σε συνδυασμό με τις απολαβές την ανάληψη ευθυνών, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και την ανάπτυξη πρωτοβουλιών ωθούν στην ικανοποίηση από την εργασία και στη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής τους ζωής.⁴⁻⁸

Το επάγγελμα των Νοσηλευτών θεωρείται υψηλής έντασης και πολύ συχνά οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση, με συνέπεια μειωμένη αποδοτικότητα, παραγωγικότητα αλλά και ανάπτυξη αρνητικών συναισθημάτων. Η απόδοση των Νοσηλευτών στην εργασία τους και η ικανοποίηση των αναγκών τους από αυτή έχουν σχέση αφενός με το περιεχόμενο και τη φύση του επαγγέλματος και αφετέρου με το σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας. Το Νοσηλευτικό επάγγελμα διακατέχεται από παθητικό, αμυντικό και ανταγωνιστικό χαρακτήρα⁹⁻¹¹. Αρκετά συχνά βλέπουμε Νοσηλευτές προβληματισμένους, αδιάφορους χωρίς ενδιαφέρονται και κίνητρα και με χαμηλό βαθμό αυτοπεποίθησης. Η σύγχρονη διοικητικής σκέψη προσπαθεί να εξαλείψει τέτοιες εικόνες και καλείται να δώσει λύση σε προβλήματα που σχετίζονται με την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων καθώς και με την ανία, την απάθεια, τις απουσίες και τη χαμηλή ποιότητα υπηρεσιών.¹²⁻¹⁴

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης των Νοσηλευτών, της Κρήτης από την εργασία τους, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η μέγιστη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα τους, σε συνδυασμό με την προσωπική τους ανάπτυξη, ασφάλεια και πρόοδο.

3. Υλικό – Μέθοδος

Το δείγμα της παρούσας μελέτης αποτελούν 182 Νοσηλευτές από τους οποίους οι 151 είναι γυναίκες και οι 31 είναι άνδρες, με μέσο όρο ηλικίας 30 ετών. Οι Νοσηλευτές είναι Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που εργάζονται στην Καρδιολογική, Παθολογική, Χειρουργική κλινική και στη Μονάδα εντατικής θεραπείας (ΜΕΘ) των Νοσοκομείων της Κρήτης.

Τα Νοσοκομεία διαχωρίστηκαν σε:

A₁. Μικρά Νοσοκομεία: (Νομαρχιακό Γενικό Νοσοκομείο Σητείας, Γενικό Νοσοκομείο Ιεράπετρας, Νομαρχιακό Γενικό Νοσοκομείο Αγ. Νικολάου)

A₂. Μεγάλα Νοσοκομεία: (Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου (ΠΑΓΝΗ), Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου (Βενιζέλειο – Πανάκειο), Γενικό Νοσοκομείο Ρεθύμνου, Νομαρχιακό Γενικό Νοσοκομείο Χανίων.

B. Νοσοκομεία ανά Νομούς: (Νοσοκομεία Ν. Ηρακλείου Ν. Λασιθίου, Ν. Ρεθύμνου και Ν. Χανίων)

Η συλλογή των στοιχείων έγινε μέσω ανώνυμου ερωτηματολογίου (με συνέντευξη). Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η απλή αναλογική μέθοδος ποσοστού.

Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο, παρουσιάζονται στο Παράρτημα Α.

Οι εργαζόμενοι απάντησαν στις ερωτήσεις

1. Αριθμητικά
2. Περιφραστικά (απαντήσεις πολλαπλής επιλογής)
3. Μονολεκτικά (απαντήσεις ΝΑΙ – ΟΧΙ)

Οι ερωτήσεις αφορούν:

1. Την εργασία γενικά
2. Τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία
3. Τις συνθήκες εργασίας
4. Την οικογενειακή ζωή και
5. Την κοινωνική ζωή των Νοσηλευτών

4. Αποτελέσματα

Μετά την συγκέντρωση όλων των απαραίτητων στοιχείων για την καλύτερη αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, έγινε ο διαχωρισμός των Νοσοκομείων που συμμετείχαν στην έρευνα με τον εξής τρόπο:

A. Μικρά – Μεγάλα Νοσοκομεία

B. Νοσοκομεία ανά νομό

A. Τα αποτελέσματα κατά τον πρώτο διαχωρισμό έχουν ως εξής:

Το 45% των ερωτηθέντων Νοσηλευτών στα Μεγάλα Νοσοκομεία είναι αρκετά ευχαριστημένο από την εργασία του ενώ το 33% στα Μικρά Νοσοκομεία είναι πολύ ευχαριστημένο.

Το 37% του δείγματος τόσο στα Μικρά όσο και στα Μεγάλα Νοσοκομεία εργάζονται 10-20 χρόνια.

Κατά την έρευνα μας διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι δυσαρεστημένο από την οικονομική του ανταμοιβή. Στα Μικρά Νοσοκομεία το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 48% ενώ στα Μεγάλα το 39%.

Το κυριότερο συναίσθημα που χαρακτηρίζει τους Νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους όπως διαπιστώθηκε είναι το άγχος, σε ποσοστό 67% στα Μικρά Νοσοκομεία και 53% στα Μεγάλα.

Οι περισσότεροι Νοσηλευτές είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις στη δουλειά τους, με ποσοστό 51% στα Μικρά Νοσοκομεία και 31% στα Μεγάλα Νοσοκομεία.

Χαρά διακατέχει τους ερωτηθέντες Νοσηλευτές κατά τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους με ποσοστό 62% στα Μεγάλα Νοσοκομεία και 60% στα Μικρά Νοσοκομεία

Το 36% του δείγματος στα Μεγάλα Νοσοκομεία και το 33% στα Μικρά Νοσοκομεία είναι πάρα πολύ ευχαριστημένο από τον Προϊστάμενο του. Τόσο στα Μεγάλα, όσο και στα Μικρά Νοσοκομεία, οι Νοσηλευτές διακατέχονται από χαρά κατά τη συνεργασία με τον Προϊστάμενο τους.

Όσον αφορά τον τρόπο συμπεριφοράς των ασθενών, οι Νοσηλευτές με ποσοστό 39% στα Μεγάλα Νοσοκομεία και 44% στα Μικρά, είναι αρκετά

ευχαριστημένοι. Οι κυριότερες αιτίες που κάποιιοι από τους Νοσηλευτές είναι δυσαρεστημένοι είναι το Σύστημα Υγείας (45% στα Μεγάλα και 56% στα Μικρά και η ασθένειά τους (36% στα Μεγάλα και 38% στα Μικρά Νοσοκομεία).

Το 37% των Νοσηλευτών στα Μεγάλα Νοσοκομεία και το 32% στα Μικρά Νοσοκομεία διακατέχεται από άγχος κατά την συνεργασία με τους ασθενείς.

Ο αριθμός των ασθενών που εξυπηρετούνται από τους Νοσηλευτές καθημερινά τόσο στα Μεγάλα όσο και στα Μικρά Νοσοκομεία εξαρτάται από το Νοσηλευτικό τμήμα που εργάζεται ο κάθε Νοσηλευτής.

Το 72% των Νοσηλευτών που εργάζονται στα Μικρά Νοσοκομεία και το 36% που εργάζονται στα Μεγάλα Νοσοκομεία παίρνει τα ρεπό του κανονικά. Κατά μέσο όρο τα ρεπό τόσο στα Μικρά όσο και στα Μεγάλα Νοσοκομεία μπορεί να καθυστερήσουν 30 ημέρες.

Το 54% του δείγματος στα Μικρά Νοσοκομεία και το 61% στα Μεγάλα Νοσοκομεία ισχυρίζεται ότι οι συνθήκες εργασίας του είναι μέτριες.

Στην ερώτηση αν οι Νοσηλευτές παίρνουν την άδειά τους κανονικά απάντησαν θετικά το 68% στα Μεγάλα και το 72% στα Μικρά Νοσοκομεία.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων Νοσηλευτών και στα Μικρά και στα Μεγάλα Νοσοκομεία (98% και 92% αντίστοιχα) πιστεύει ότι οι συνθήκες εργασίας μπορούν να βελτιωθούν. Για τα αρνητικά των συνθηκών εργασίας ευθύνεται περισσότερο το Σύστημα Υγείας και η έλλειψη προσωπικού.

Το 46% του δείγματος στα Μεγάλα Νοσοκομεία και το 44% στα Μικρά Νοσοκομεία απαντάει πρόθυμα στις εκκλήσεις των ασθενών.

Στην ερώτηση όσον αφορά την επίδραση της Νοσηλευτικής κόπωσης στην συμπεριφορά των Νοσηλευτών, οι ερωτηθέντες στα Μεγάλα Νοσοκομεία απάντησαν ότι επηρεάζει τη συμπεριφορά τους προς τους ασθενείς με ποσοστό 42% ενώ οι Νοσηλευτές στα Μικρά Νοσοκομεία απάντησαν ότι επηρεάζει τη συμπεριφορά στους συναδέλφους τους με ποσοστό 27%.

Στην ερώτηση αν έχει γίνει ποτέ από την Προϊστάμενη παρατήρηση, επίπληξη, αναφορά, το 57% του δείγματος στα Μεγάλα Νοσοκομεία απάντησε ότι δεν έχει δεχτεί τίποτα από τα παραπάνω, ενώ το 54% του δείγματος στα Μικρά Νοσοκομεία, έχει δεχτεί παρατήρηση.

Το 35% των Νοσηλευτών στα Μικρά Νοσοκομεία και το 38% στα Μεγάλα Νοσοκομεία δεν έχει δεχτεί ποτέ συμβουλές από την Προϊσταμένη.

Το 37% του δείγματος στα Μεγάλα Νοσοκομεία (22% ομαδικά και 9% ατομικά) και το 50% στα Μικρά (33% ομαδικά και 16% ατομικά) έχει προτείνει μέτρα προς βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Στις προτάσεις αυτές η Προϊσταμένη αντέδρασε θετικά τόσο στα Μεγάλα όσο και στα Μικρά Νοσοκομεία.

Οι ερωτηθέντες Νοσηλευτές και στα Μικρά και στα Μεγάλα Νοσοκομεία δεν έχουν υποστεί εργατικό ατύχημα ούτε κατά τη διάρκεια της ημέρας ούτε κατά τη διάρκεια της νύχτας.

Οι Νοσηλευτές τόσο στα Μεγάλα Νοσοκομεία (40%) όσο και στα Μικρά (39%) χαρακτηρίζουν τις σχέσεις με τους συζύγους τους πολύ καλές.

Οι Νοσηλευτές στην πλειοψηφία τους, τόσο στα Μεγάλα όσο και στα Μικρά Νοσοκομεία (82%, 76% αντίστοιχα) πιστεύουν ότι η εργασία επηρεάζει πολύ την αντικειμενική τους ζωή. Το 38% στα Μεγάλα Νοσοκομεία και το 4% στα Μικρά δέχεται καθημερινά παράπονα από τα παιδιά του. Στα Μεγάλα Νοσοκομεία (29%) οι Νοσηλευτές δέχονται σπάνια, παράπονο από τους συζύγους τους, ενώ στα Μικρά Νοσοκομεία (24%) δέχονται παράπονα σχεδόν καθημερινά.

Το 48% των Νοσηλευτών στα Μικρά Νοσοκομεία και το 44% στα Μεγάλα Νοσοκομεία εκτελεί νυκτερινή βάρδια 4-7 φορές το μήνα.

Το 40% των ερωτηθέντων Νοσηλευτών στα Μικρά Νοσοκομεία και το 34% στα Μεγάλα Νοσοκομεία πιστεύει ότι οι κοινωνικές του σχέσεις είναι πολύ καλές.

Στην ερώτηση πότε αρνηθήκατε κάποια κοινωνική εκδήλωση λόγω εργασίας 35% στα Μικρά Νοσοκομεία απάντησε τον τελευταίο μήνα, ενώ στα Μεγάλα Νοσοκομεία το 37% την τελευταία εβδομάδα.

Στα Μεγάλα Νοσοκομεία οι ερωτηθέντες Νοσηλευτές σε ποσοστό 82% και στα Μικρά Νοσοκομεία σε ποσοστό 77% απάντησαν ότι η εργασία επηρεάζει την κοινωνική ζωή και θεωρούν κυριότερη αιτία τα άστατα ωράρια.

Το 39% των ερωτηθέντων στα Μικρά Νοσοκομεία και το 34% στα Μεγάλα Νοσοκομεία πιστεύει ότι η οικογενειακή ζωή επηρεάζει λίγο την εργασία του.

B. Τα αποτελέσματα κατά το δεύτερο διαχωρισμό έχουν ως εξής:

Στην ερώτηση αν οι Νοσηλευτές είναι ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους γενικά διαπιστώθηκε ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι (το 48% του Νομού Ηρακλείου, το 51% του Νομού Χανίων, και το 49% του Νομού Ρεθύμνου, ενώ το 33% του Νομού Λασιθίου είναι πολύ ευχαριστημένο από την εργασία του.

Το 45% του δείγματος στο Νομό Ρεθύμνου το 35% στο Νομό Ηρακλείου και το 37% στο Νομό Λασιθίου εργάζονται 10-20 χρόνια ενώ το 40% στο Νομό Χανίων εργάζονται 1-5 χρόνια.

Στην ερώτηση για την οικονομική ανταμοιβή από την εργασία οι Νοσηλευτές των νομών Ηρακλείου, Λασιθίου και Ρεθύμνου (38%, 48%, 40% αντίστοιχα) δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι. Ενώ το 45% του Νομού Χανίων είναι λίγο ευχαριστημένο.

Το άγχος είναι το κυριότερο συναίσθημα που χαρακτηρίζει τους Νοσηλευτές κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και στους 4 Νομούς της Κρήτης.

Όσον αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία οι Νοσηλευτές των Νομών Ηρακλείου, Λασιθίου, Ρεθύμνου και Χανίων (με ποσοστά 39%, 51%, 36%, και 27% αντίστοιχα) είναι αρκετά ευχαριστημένοι. Το κυριότερο συναίσθημα που τους χαρακτηρίζει σε σχέση με τους συναδέλφους τους είναι η χαρά.

Στην ερώτηση αν οι νοσηλευτές είναι ευχαριστημένοι από τον Προϊστάμενο τους (το 43% του Νομού Ηρακλείου, το 33% του Νομού Λασιθίου και το 35% του Νομού Χανίων) απάντησαν ότι είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι. Ενώ το 44% των Νοσηλευτών του Νομού Ρεθύμνου είναι αρκετά ευχαριστημένοι.

Οι Νοσηλευτές των Νοών Ηρακλείου, Λασιθίου και Χανίων διακατέχονται από χαρά κατά την συνεργασία με τον Προϊστάμενο τους ενώ οι Νοσηλευτές του Νομού Ρεθύμνου διακατέχονται από άγχος.

Όσον αφορά τον τρόπο συμπεριφοράς των ασθενών οι Νοσηλευτές όλων των Νομών της Κρήτης είναι αρκετά ευχαριστημένοι. Οι κυριότερες αιτίες που κάποιοι από αυτούς είναι δυσαρεστημένοι το σύστημα Υγείας (σε Ηράκλειο, Λασιθί και Χανιά) και η Ασθένεια (στο Ρέθυμνο).

Κατά μέσο όρο το 40% των ερωτηθέντων Νοσηλευτών σ' όλους τους Νομούς διακατέχεται από άγχος κατά τη διάρκεια της εργασίας σε σχέση με τους ασθενείς.

Ο αριθμός των ασθενών που εξυπηρετούνται από τους Νοσηλευτές καθημερινά σ' όλους τους Νομούς της Κρήτης, εξαρτάται από το Νοσηλευτικό Τμήμα που εργάζεται ο κάθε Νοσηλευτής.

Στην ερώτηση αν οι Νοσηλευτές παίρνουν τα ρεπό τους κανονικά στο Νομό Ηρακλείου, Λασιθίου και Ρεθύμνου (72%, 72% και 86% αντίστοιχα) απάντησαν θετικά, αντίθετα με το 59% του Νομού Χανίων που απάντησε αρνητικά. Τα ρεπό μπορούν να καθυστερήσουν κατά μέσο όρο 30 ημέρες.

Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των Νοσηλευτών διαπιστώθηκε ότι είναι μέτριες σε όλους τους Νομούς της Κρήτης (Ηράκλειο – 62%, Λασιθί – 54%, Ρέθυμνο – 63%, Χανιά – 57%).

Το 86% του Νομού Ηρακλείου, το 72% του Νομού Λασιθίου και το 59% του Νομού Ρεθύμνου παίρνει την άδεια του κανονικά σε αντίθεση με το 54% του Νομού Χανίων.

Οι Νοσηλευτές του Νομού Ηρακλείου, Λασιθίου, Ρεθύμνου και Χανίων (με ποσοστό 91%, 98%, 95% και 92% αντίστοιχα) πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας μπορούν να βελτιωθούν. Για τα αρνητικά των συνθηκών εργασίας ευθύνονται περισσότερο το Σύστημα Υγείας και η Έλλειψη προσωπικού.

Οι Νοσηλευτές του Νομού Χανίων απαντάνε άμεσα στις εκκλήσεις των ασθενών ενώ οι Νοσηλευτές των Νομών Ηρακλείου, Λασιθίου και Ρεθύμνου απαντάνε πρόθυμα.

Το 45% του Νομού Ηρακλείου και Χανίων πιστεύει ότι η Νοσηλευτική κόπωση επηρεάζει τη συμπεριφορά τους προς τους ασθενείς σε αντίθεση με το 27% του Νομού Λασιθίου και το 44% του Νομού Ρεθύμνου που πιστεύει ότι η Νοσηλευτική κόπωση επηρεάζει τη συμπεριφορά προς τους συναδέλφους.

Στην ερώτηση εάν έχει γίνει ποτέ από την Προϊσταμένη παρατήρηση, επίπληξη, αναφορά, το 58% του Νομού Ηρακλείου και το 69% του Νομού Χανίων δεν έχει δεχτεί τίποτα από τα παραπάνω, αντίθετα με το 54% των Νομών Λασιθίου και Ρεθύμνου που έχει δεχτεί παρατήρηση.

Το 39% του Νομού Ηρακλείου και το 35% του Νομού Λασιθίου δεν έχει δεχτεί ποτέ συμβουλές από την Προϊσταμένη ενώ το 49% του Νομού

Ρεθύμνου και το 40% του Νομού Χανίων δέχονται συμβουλές 1 φορά το μήνα.

Οι Νοσηλευτές όλων των νομών της Κρήτης έχουν προτείνει στην Προϊσταμένη μέτρο προς βελτίωση των συνθηκών εργασίας τόσο ομαδικά όσο και ατομικά, στο οποίο η Προϊσταμένη, αντέδρασε θετικά.

Οι ερωτηθέντες Νοσηλευτές σ' όλους τους Νομούς κατά την πλειοψηφία τους δεν έχουν υποστεί εργατικό ατύχημα ούτε κατά τη διάρκεια της ημέρας ούτε κατά τη διάρκεια της νύχτας, μόνο ένα ποσοστό 52% του Νομού Χανίων έχει υποστεί εργατικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Όσον αφορά τις σχέσεις των Νοσηλευτών με τους συζύγους τους, στο Νομό Ηρακλείου είναι άριστες ενώ στους υπόλοιπους νομούς είναι πολύ καλές.

Κατά μέσο όρο το 80% των ερωτηθέντων Νοσηλευτών σε όλους τους νομούς πιστεύει ότι η εργασία επηρεάζει πολύ την οικογενειακή ζωή.

Σχετικά με το πόσο συχνά δέχονται οι Νοσηλευτές παράπονα από τους συντρόφους και τα παιδιά τους διαπιστώθηκε ότι σε όλους τους Νομούς δέχονται σχεδόν καθημερινά και μόνο ένα μικρό ποσοστό 29% του Νομού Ηρακλείου δέχεται σπάνια παράπονα από τους συζύγους του.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των Νομών Ηρακλείου, Λασιθίου και Ρεθύμνου εκτελεί νυχτερινή βάρδια 4-7 φορές την εβδομάδα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό του Νομού Χανίων εκτελεί λιγότερο από 4 φορές την εβδομάδα.

Σχετικά με τις κοινωνικές σχέσεις το 35% του Νομού Ηρακλείου, το 40% του Νομού Λασιθίου, το 31% του Νομού Ρεθύμνου και το 32% του Νομού Χανίων θεωρεί ότι οι κοινωνικές του σχέσεις είναι πολύ καλές.

Οι ερωτηθέντες Νοσηλευτές του Νομού Ηρακλείου, Ρεθύμνου και Χανίων αρνήθηκαν κάποια κοινωνική εκδήλωση την τελευταία εβδομάδα ενώ του Νομού Λασιθίου τον τελευταίο μήνα.

Κατά μέσο όρο το 80% των ερωτηθέντων Νοσηλευτών σε όλους τους Νομούς της Κρήτης θεωρεί ότι η εργασία επηρεάζει την κοινωνική του ζωή. Σύμφωνα με το Νομό Ηρακλείου, Λασιθίου και Χανίων αυτό οφείλεται στα άστατα ωράρια ενώ σύμφωνα με το νομό Ρεθύμνου αυτό οφείλεται στα άστατα ωράρια, στο εργασιακό άγχος και στην έλλειψη χρόνου.

Το 57% του Νομού Χανίων θεωρεί ότι η οικογενειακή ζωή επηρεάζει πολύ την εργασία. Το 52% του Νομού Ηρακλείου πιστεύει ότι η οικογενειακή

ζωή επηρεάζει λίγο την εργασία, ενώ το 68% του Νομού Ρεθύμνου και το 58% του Νομού Λασιθίου πιστεύει ότι η οικογενειακή ζωή δεν επηρεάζει την εργασία.

Αναλυτικά τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης παρουσιάζονται στο Παράρτημα Β.

5. Συμπεράσματα

Ένας από τους σημαντικότερους τομείς στη ζωή του ατόμου είναι η εργασία. Η εργασία εξασφαλίζει στο άτομο τόσο προσωπική όσο και κοινωνική ικανοποίηση αφού αυτή αποτελεί το μέσο που του εξασφαλίζει οικονομική ευχέρεια και ομαλή κοινωνικοποίηση.

Μέσω της εργασία το άτομο εντάσσεται και προσφέρει στο κοινωνικό σύνολο, ενώ η οικονομική ανταμοιβή του εξασφαλίζει μια καλής ποιότητας ζωής. Έτσι εύκολα συνειδητοποιεί κανείς πόσο σημαντική είναι για το άτομο η εργασία του αλλά και ο βαθμός ικανοποίησης απ' αυτήν. Όταν το άτομο είναι ικανοποιημένο τόσο οικονομικά όσο και ηθικά από την εργασία του, τόσο πιο παραγωγικό και αποδοτικό θα είναι.¹⁵⁻¹⁷

Συζητώντας για βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, σύμφωνα με τη διεθνή¹⁸⁻²² βιβλιογραφία, είναι η κάλυψη των υλικών πνευματικών, ψυχικών και κοινωνικών αναγκών του ατόμου μέσα από την εργασία του.

Όσον αφορά το Νοσηλευτικό επάγγελμα, η ικανοποίηση επηρεάζεται θετικά ή αρνητικά από τις εξής παραμέτρους:

1. Διαπροσωπικές σχέσεις
2. Συνθήκες εργασίας
3. Οικογενειακή ζωή και
4. Κοινωνική ζωή

Από την έρευνα μας διαπιστώθηκε ότι το Νοσηλευτικό προσωπικό, που κατά την πλειοψηφία του εργάζεται 10-20 χρόνια, είναι αρκετά ικανοποιημένο από την εργασία του.

Οι Νοσηλευτές στην Κρήτη θεωρούν την οικονομική ανταμοιβή ένα από τα κυριότερα αίτια μη ικανοποίησης τους. Αυτό κυρίως οφείλεται στις συνεχώς αυξανόμενες οικονομικές ανάγκες της σημερινής υπερκαταναλωτικής κοινωνίας, αλλά και στη μη αναπροσαρμογή των μισθών αναλόγως με τον πληθωρισμό του κράτους. Παρόμοιες έρευνες που έγιναν στην Ταιβάν²³ και στην Ουαλία²⁴, κατέληξαν στο ίδιο συμπέρασμα.

Το κυριότερο συναίσθημα που χαρακτηρίζει τους Νοσηλευτές κατά τη συνεργασία τους με τους συναδέλφους, με τους ασθενείς αλλά και με τους Προϊστάμενους είναι το άγχος. Σύμφωνα με τη μελέτη των Donna²⁵ και Smith, φόβος για την πρόκληση λάθους, έλλειψη προσωπικού, μεγάλος αριθμός

ασθενών, ασθενείς που χρειάζονται εντατική φροντίδα, γρήγοροι ρυθμοί εργασίας, διαφορετικά επίπεδα μόρφωσης, διαφορετικές προσωπικότητες και φόβος για παρατηρήσεις – επιπλήξεις από τους ανωτέρους, ευθύνονται για το συναίσθημα αυτό. Παρά το άγχος που τους διακατέχει οι ίδιοι χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ τους αρκετά καλές.

Στο Νομό Χανίων εν αντιθέσει με τους άλλους Νομούς της Κρήτης οι Νοσηλευτές λόγω της νεότητας του Νοσοκομείου και συνεπώς της έλλειψης προσωπικού δεν παίρνουν, τα ρεπό και τις άδειες τους κανονικά. Όσον αφορά όμως τις νυκτερινές τους βάρδιες, εκτελούν λιγότερες απ' ότι στα υπόλοιπα Νοσοκομεία και αυτό ίσως οφείλεται στα ίδια χρόνια προϋπηρεσίας των Νοσηλευτών, αφού είναι δεδομένο ότι Νοσηλευτές με λίγα χρόνια προϋπηρεσίας εκτελούν περισσότερες νυκτερινές βάρδιες την εβδομάδα.

Σύμφωνα με την έρευνά μας αλλά και με έρευνες που έγιναν στη Νέα Υόρκη από τον Jan Davies²⁶ και τους συνεργάτες του και στη Γερμανία από τον Korff²⁷ και τους συνεργάτες του, άλλο ένα αίτιο μη ικανοποίησης των Νοσηλευτών είναι οι μέτριες συνθήκες εργασίας. Οι ίδιοι πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας μπορούν να βελτιωθούν και έχουν προτείνει μέτρα στην Προϊσταμένη ατομικά και ομαδικά. Για τα αρνητικά των συνθηκών εργασίας διαπιστώθηκε ότι ευθύνονται το Σύστημα Υγείας και η έλλειψη προσωπικού.

Ένα άλλο συμπέρασμα της παρούσας μελέτης είναι ο διαφορετικός τρόπος διοίκησης των Νοσηλευτικών τμημάτων από την κάθε Προϊσταμένη. Η μεγάλη ηλικία, η κούραση από τα πολλά χρόνια εργασίας και τα άστατα ωράρια, τις έχουν κάνει να χάσουν τον αρχικό ζήλο για το επάγγελμα τους, με αποτέλεσμα οι προτάσεις και οι προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας θα έχουν μειωθεί αισθητά από μέρους τους.

Όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα στο χώρο εργασίας, προέκυψε ότι κατά την πλειοψηφία τους οι Νοσηλευτές δεν έχουν υποστεί εργατικό ατύχημα, μόνο ένα μικρό ποσοστό στο Νομό Χανίων και αυτό οφείλεται στην έλλειψη εμπειρίας και δεξιότητας του νεοπροσληφθέντος προσωπικού.

Από την έρευνα της Caroline²⁸ Sims διαπιστώθηκε ότι η ανταπόκριση των Νοσηλευτών στις εκκλήσεις των ασθενών διαφέρει από άτομο σε άτομο. Τόσο τα χρόνια προϋπηρεσίας όσο και η προσωπικότητα του κάθε ατόμου ευθύνονται για αυτήν την διαφοροποίηση. Κάτι παρόμοιο συμπεράναμε και εμείς από την έρευνά μας. Στο Νομό Χανίων οι νεοπροσληφθέντες

Νοσηλευτές φαίνεται να απαντούν πιο άμεσα στις εκκλήσεις των ασθενών απ' ό,τι στους υπόλοιπους Νομούς της Κρήτης.

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή ζωή επηρεάζει και επηρεάζεται από την εργασία. Στην Κρήτη οι Νοσηλευτές δέχονται παράπονα σχεδόν καθημερινά από τους συζύγους και τα παιδιά τους. Αυτό κυρίως οφείλεται στ άστατα ωράρια, στο εργασιακό άγχος και στην έλλειψη χρόνου γενικά, σύμφωνα και με μια μελέτη που έγινε στην Αυστραλία από τον Desley Hegney²⁹ και τους συνεργάτες του.

Σχετικά με την κοινωνική ζωή, οι Νοσηλευτές στις μεγαλύτερες πόλεις είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι απ' ό,τι στις επαρχιακές πόλεις. Στα αστικά κέντρα οι κοινωνικές υποχρεώσεις είναι μεγαλύτερες όμως οι Νοσηλευτές λόγω φόρτου εργασίας, μεγάλης κόπωσης και άστατων ωραρίων δεν μπορούν να τις εκπληρώσουν. Ενώ στην επαρχία μπορεί τα παραπάνω να μην ισχύουν στο ίδιο βαθμό ωστόσο οι ευκαιρίες για κοινωνικές εκδηλώσεις είναι ελάχιστες.

Προκειμένου να αυξηθεί η ικανοποίηση των Νοσηλευτών από το επάγγελμά τους, προτείνονται τα παρακάτω³⁰:

1. Πρόσληψη Νοσηλευτικού προσωπικού
2. Αυξήσεις μισθών και επιδομάτων
3. Δυνατότητα συμμετοχής των Νοσηλευτών στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, σε σεμινάρια και ημερίδες.
4. Βελτίωση κτιριακών εγκαταστάσεων.
5. Εφοδιασμός των Νοσοκομείων με τεχνολογικό εξοπλισμό
6. Οι νυκτερινές βάρδιες να καλύπτονται από ένα επιπρόσθετο Νοσηλευτή.
7. Διαμόρφωση εργονομικού περιβάλλοντος προς αποφυγή εργατικών ατυχημάτων.
8. Τα ρεπό και οι άδειες να δίνονται κανονικά.
9. Διαμόρφωση εβδομαδιαίου προγράμματος βάσει των προτιμήσεων των Νοσηλευτών κατόπιν συνεννόησης με τον Προϊστάμενο ο οποίος θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του: την ηλικία, τα προσόντα αλλά και τον αριθμό σε νυκτερινές βάρδιες.
10. Νοσηλευτές με προβλήματα υγείας και μεγάλοι σε ηλικία να μετατίθενται σε τμήματα με μικρό φόρτο εργασίας και

11. Αναγνώριση και επιβράβευση των Νοσηλευτών από τους Προϊσταμένους για τον τρόπο ασκούν τη Νοσηλευτική

Εφόσον όλα τα παραπάνω μέτρα εφαρμοστούν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό είναι βέβαιο ότι η ικανοποίηση των Νοσηλευτών από την εργασία τους θα αυξηθεί αισθητά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Παπαδημητρίου Μ., Λεβέντης Χ., Φουλίδου Χ και συν. Διαπροσωπικές σχέσεις – Ικανοποίηση Νοσηλευτών και Ασθενών από την παρεχόμενη Φροντίδα. *Νοσηλευτική* 1998, 3: 251-264.
2. Κυριόπουλος Γ., Γεωργούση Ε. Ασθενείς και Επαγγέλματα υγείας στην Ελλάδα.
3. Κάπελα Μ., Μινέτου Ε., Ζυγό Σ. Μέτρηση ικανοποίησης Νοσηλευτών από την εργασία τους. *Νοσηλευτική* 2002, 2: 191-196.
4. Miner, J. *Organizational behavior*. New York. Random House 1998, 201.
5. Champion M., Cheraskin L., Stevens M., *Career Related Antecedents and Outcomes of Job Rotation* *Academy of Management Journal* 1996, 1512-1542.
6. Quinones M., Ford K., Teachou M. The Relationship between work experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-analytic Review *Personnel Psychology* 1995, 48:887.
7. Gersick C., Hackman JR, *Habitual Routines in Task – performing Groups* *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1995. 47: 65-97.
8. Swasy A., Hymovitz C. *The workplace Revolution*. *The Wall Street Journal*, 1999:96.
9. Hackman JR, Oldam Gr, *Development of the job Diagnostic survey*. *Journal of applied Psychology* 1995, 60 (2):159-170.
10. Παναγιωτοπούλου Ρ. *Η επικοινωνία στις Οργανώσεις* Αθήνα, εκδόσεις Κριτική 1997: 137-139.
11. Hellriegel P., Slocum J., Woodman R. *Organizational Behavior* (5th edn) Minn., West St Paul, 1998:334.
12. Fisher (Boredom at work: A Neglected Concept *Human* 231-249.
13. Ζαβλανός Μ. *Μάνατζμεντ*. Αθήνα Εκδόσεις Έλλην 2000: 231-249.
14. Forehand GA Gilmer B. *Environmental Variations in Studies of Organizational Behavior*, *Psychological Bulletin* 1998, 62:361-382.

15. Teresa Tarnowski, Goodell, Harriet Van Ess Coeling Outcomes of Nurses Job Satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 1994, Nov., 24 (11):36-41

16. Upenieks Valda. Assessing Differences in Job Satisfaction of Nurses in Magnet and Nonmagnetic Hospitals. *Journal of Nursing Administration* 2002. Nov, 32 (11):564-576.

17. Unayma Yaktin, Nubad Azary, Myrna Dourmit. Personal Characteristics and Job satisfaction among Nurses in Lebanon. *Journal of Nursing Administration* 2003 Jul – Aug. 33 (718):384-388.

18. Any Hoffman, Linda Scott. Role stress and career Satisfaction Aong Registered Nurses by Work Stuff patterns.

Journal of Nursing Administration 2003 Jun. 33 (6):337-342.

19. Sandra Kangas, Carolyn Kee Rebecca Waddle. Organizational Factors, Nurses Job Satisfaction and Patient satisfaction with Nursing Care. 1999 Jun 29 (1):32-42.

20. Jones M. Hospital nurse's Job satisfaction individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 2000. Sep., 32 (3) 536-543.

21. Newton S. Job characteristics related to job satisfaction in rehabilitation nursing reliable nursing. 1999 May – Jun, 24 (3):95-102.

22. Adams. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 1999 Jun, 17 (c): 704-711.

23. Chu C., J. Price, J. Lee et all. Job satisfaction of Hospital nurses: and empirical test of a causal model in Taiwan *International Nursing Review* 2003. Sep. 50:176-182.

24. Phillip Bumard, Paul Morrison and Ceri Phillips. Job satisfaction among nurses in an interim secure forensic of unit in Wales. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing* 1999 Mar, 8: 1-9.

25. Donna K., Smith N. A. content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction ad dissatisfaction 1332-1341.

26. Jan Davies, Bonnie C., Jessie Drew – Cares and all. Nurse's Job Satisfaction organizational commitment and career Intern. *Journal of Nursing Administration* 2002 May 32 (5): 250-263.

27. Korff M., Dieckhoff T., Mueller E and all. Job satisfaction of Night Nursing in Germany. *International Nursing Review* 1992. Jan - Feb., 39 (1): 27-31.

28. Caroline Sims. Increasing clinical, satisfaction and financial performance through Nurse – driven Process. *Improvement Journal of Nursing Administration* 2003 Feb, 33 (2): 68-75.

29. Desley Hegney, Alexandra Mc Cartby. Job satisfaction and Nurses in Rural Australia. *Journal of Nursing Administration* 2000 Jul – Aug., 30 (7-8):347-350.

30. Γιώργος Στάθης. Αναγκαία μέτρα Υποκίνησης για το Νοσηλευτικό επάγγελμα. *Νοσηλεία* 7: 21-25.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Υλικό – Μέθοδος.....	4
4. Αποτελέσματα.....	5
5. Συμπεράσματα.....	12
6. Βιβλιογραφία.....	16
7. Παράρτημα Α.....	19
8. Παράρτημα Β.....	20