

Εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Περιφέρεια Αχαΐας

Ζωή Αγγελοπούλου¹, Μαρία Τζουμανίκα²

1. Νοσηλεύτρια, MSc, ΜΕΘ Παιδών, ΠΓΝΠ Πατρών
2. Νοσηλεύτρια, Παιδιατρική Ειδικότητα, ΜΕΝ Νεογνών, ΠΓΝΠ Πατρών

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών έχει οδηγήσει αναπόφευκτα στην αύξηση της ανεργίας λόγω της μείωσης της οικονομικής δύναμης της αγοράς εργασίας. Ως επακόλουθο παρατηρείται στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον, που εξαρτάται από ενδογενείς αλλά και εξωγενείς παράγοντες, δυσφορία και κατ' επέκταση μείωση της ποιότητας ζωής.

Σκοπός: Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού στην Περιφέρεια της Αχαΐας.

Μεθοδολογία: Στην παρούσα μελέτη εξετάστηκαν παράγοντες όπως ο μισθός, οι εργασιακές σχέσεις, οι εποπτείες, οι ενδεχόμενες απολαβές, το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον και επικοινωνιακό πλαίσιο. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS) του Paul Spector που αποτελείται από κλίμακα 6 βαθμίδων, ξεκινώντας από την πλήρη συμφωνία του ερωτώμενου και καταλήγοντας στην πλήρη ασυμφωνία. Το μέγεθος του δείγματος αποτέλεσαν 100 άτομα, που στην πλειοψηφία τους συμπληρώθηκαν ηλεκτρονικά, εκτός από 9 άτομα που τα συμπλήρωσαν χειρόγραφα. Οι μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης των ποσοτικών δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν, σε τυχαίο-πινημένο πειραματικό σχέδιο, αφορούν περιγραφική και επαγωγική στατιστική.

Αποτελέσματα: Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι θηλυκού γένους σε ποσοστό 87%. Το κυρίαρχο ηλικιακό εύρος των ερωτώμενων αποτελεί η ηλικιακή ομάδα 25-35 ετών. Σε ότι αφορά την ερώτηση σχετικά με την αμοιβή τους, το 50% των ερωτώμενων τη χαρακτηρίζουν ως μη δίκαιη σε σχέση με το έργο που εκτελούν, γεγονός που συμφωνεί με το 39% αυτών που γενικότερα αισθάνεται ότι δεν εκτιμάται επαρκώς η δουλειά τους. Επίσης, η πλειοψηφία των ατόμων του δείγματος θεωρεί λιγότερο πιθανό το ενδεχόμενο προαγωγής τους.

Συμπεράσματα: Τα συμπεράσματα που εξάγονται από τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης φανερώνουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού στην Περιφέρεια Αχαΐας έχει επηρεαστεί αρνητικά από την οικονομική κρίση. Σημαντική αναφορά έγινε από τους ερωτώμενους για τον παράγοντα της αμοιβής τους, καθώς θεωρούν ότι θα πρέπει να τροποποιηθεί με γνώμονα μια πιο δίκαιη αναγνώριση της δυσκολίας και της σπουδαιότητας του έργου τους και να ενισχύεται το αίσθημα της συνεργασίας και της συναδελφικότητας με πιο αποδοτική επικοινωνία.

Λέξεις-κλειδιά: εργασιακή ικανοποίηση, νοσηλευτικό προσωπικό, οικονομική κρίση.

Υπεύθυνος επικοινωνίας: Ζωή Αγγελοπούλου
e-mail: zoula1985@yahoo.gr

Ημερομηνία υποβολής: 25.01.2019
Ημερομηνία δημοσίευσης: Απρίλιος 2020

Σημείωμα εκδότη: Η παρούσα δημοσίευση εκφράζει την προσωπική άποψη των συγγραφέων.

Αναφορά του άρθρου ως: Αγγελοπούλου Ζ. & Τζουμανίκα Μ. (2020). Εργασιακή ικανοποίηση προσωπικού υπηρεσιών υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Περιφέρεια Αχαΐας. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης* 13(2): 31-39, <https://doi.org/10.24283/hjns.202025>

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

- Εργασιακή ικανοποίηση είναι η υποκειμενική αίσθηση του ίδιου του εργαζομένου από την εργασία του
- Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες
- Η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού συντελεί και στην αύξηση της ικανοποίησης των χρηστών των υπηρεσιών υγείας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Έχοντας σαν αφετηρία το έργο του Locke με τίτλο «Η φύση και οι αιτίες της εργασιακής ικανοποίησης» και έχοντας αυτή ως βασική ιδέα αξίζει να αναφερθεί πως «η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια ευτυχής ή θετική συναισθηματική κατάσταση που απορρέει της αξιολόγησης των εργασιακών εμπειριών ενός ατόμου». Επιπλέον σε άρθρο του με τίτλο «Τι είναι εργασιακή ικανοποίηση;», διαχωρίζει την ικανοποίηση σε θετική και αρνητική υποκειμενική αίσθηση του ίδιου του εργαζομένου από την εργασία του. Συγκεκριμένα αναφέρει για την εργασιακή ικανοποίηση ότι «η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει όταν το άτομο αξιολογεί πως η εργασία του συμβάλλει στη διευκόλυνση και στην επίτευξη των εργασιακών του αξιών» και από την άλλη οπτική σκοπιά «η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει όταν το άτομο αξιολογεί πως η εργασία του είναι απογοητευτική ή εμποδίζει την επίτευξη των αξιών του» (Locke 1969). Η συγκεκριμένη θεωρία είναι διαδεδομένη ως η θεωρία επιρροής (Affect Theory) (Locke 1976), θεωρία που θέλει να εξετάσει την εξαρτώμενη επικαλυπτόμενη σχέση μεταξύ του «τι θέλει το κάθε άτομο από τη δουλειά του» και του «τι έχει στη δουλειά του». Η θεωρία αυτή δεν απέχει κατά πολύ από αυτό που ορίζει ο Schaffer (1953), και συγκεκριμένα αναφέρει για την εργασιακή ικανοποίηση πως «ποικίλει και εξαρτάται άμεσα από το βαθμό κατά τον οποίο οι ανάγκες του ατόμου μπορούν να ικανοποιηθούν από την εργασία του, αλλά και πόσο πραγματικά ικανοποιούνται σε αυτή».

Η ικανοποίηση από την εργασία θεωρείται γενικά η στάση του εργαζομένου απέναντι στην κατάσταση εργασίας και το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον. Ο Spector ορίζει την ικανοποίηση από την εργασία απλώς ως «το βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι αρέσκονται στην εργασία τους». Έτσι, κάποιος άνθρωπος απολαμβάνουν τη δουλειά και θεωρούν ότι αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς της ζωής τους, ενώ άλλοι το κάνουν μόνο επειδή πρέπει. Ταυτόχρονα, πρέπει να αναφερθεί ότι ο βαθμός στον οποίο ικανοποιούνται τα διαφορετικά άτομα ποικίλλει από χώρα σε χώρα, επειδή διαφορετικές χώρες έχουν διαφορετικούς τύπους συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, οι προσδοκίες των ανθρώπων έχουν πολλές διαφορές σε κάθε κοινωνικο-πολιτικό-οικονομικό πλαίσιο (Spector

1997).

Η ποιότητα γενικά θεωρείται μία πολυδιάσταση έννοια που δύσκολα μπορεί να οριστεί και χαρακτηρίζεται συνήθως από την απουσία της και όχι από την παρουσία της. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η μη αναγωγή της ποιότητας με την επιστημονική γνώση, το ιατρικό σφάλμα ή άλλα συναφή αρνητικά ευρήματα. Οι παράγοντες προσδιορισμού της ποιότητας αναφέρονται στην οργανωτική δομή, τη διαχείριση πόρων, το βαθμό ικανοποίησης των ασθενών, τους μηχανισμούς διαχείρισης πληροφοριών και το οργανόγραμμα του ιατρονοσηλευτικού προσωπικού (Παυλάκης 2014).

Το νοσοκομειακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως υψηλό κινδύνου και ιδιαίτερα απαιτητό για την υγεία των εργαζομένων, καθώς επηρεάζει παράγοντες όπως η εργασιακή ικανοποίηση και η ποιότητα ζωής. Οι βιβλιογραφικές μελέτες σχετικά με τη νοσηρότητα που σχετίζεται με την εργασία επικεντρώνονται συνήθως στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Διάφοροι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν την εργασιακή ικανοποίηση και σχετίζονται με την εργασία σε βάρδιες, τον υπερβολικό φόρτο εργασίας λόγω έλλειψης προσωπικού ή πόρων, αλλά και την αντιμετώπιση δυσάρεστων καταστάσεων που εμπίπτουν στο πλαίσιο της ίδιας της νοσηλευτικής φροντίδας, αλλά και των οικείων του ασθενή. Η έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες έχει ως αποτέλεσμα με υψηλότερες πιθανότητες εμφάνισης καρδιαγγειακών παθήσεων, υπέρτασης, ψυχικών ασθενειών, αλλά και μείωση των επιδόσεων κατά τη διάρκεια της εργασίας, αυξημένες πιθανότητες απουσίας και υψηλά έξοδα σε κοινωνικό επίπεδο (Visser et al 2003, Faragher et al 2005, Jelastopulu et al 2013).

Καθώς η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα βασικό ζήτημα για τους επαγγελματίες υγείας παγκοσμίως (Doef et al 2012), οι διάφορες έρευνες αποκαλύπτουν ότι τα οργανωτικά χαρακτηριστικά των δομών, δηλαδή των νοσοκομείων, μπορεί να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση των νοσηλευτών (Gouzou et al 2015, Platis et al 2015). Η ποιότητα των συστημάτων υγείας ορίζεται ως το επίπεδο επίτευξης των εγγενών στόχων των συστημάτων υγείας για τη βελτίωση της υγείας και την ανταπόκριση στις εύλογες προσδοκίες του πληθυσμού.

Η πρόσφατη παγκόσμια οικονομική ύφεση δημιούρ-

γισε σοβαρές ανησυχίες για το εργατικό δυναμικό του νοσηλευτικού προσωπικού παγκοσμίως, όσον αφορά τις απώλειες θέσεων εργασίας και τις μειώσεις μισθών που μπορούν να οδηγήσουν σε αναπόφευκτη έλλειψη προσωπικού και αύξηση του φόρτου εργασίας, επηρεάζοντας έτσι τις συνθήκες εργασίας τους.

Στην Ελλάδα συγκεκριμένα, από το 2010, έχουν επιβληθεί αυστηρά μέτρα δημοσιονομικής λιτότητας στο δημόσιο τομέα, μέρος των απαιτήσεων ενός προγράμματος υπό την εποπτεία της λεγόμενης «Επιτροπής Θεσμών» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και Διεθνές Νομισματικό Ταμείο) λόγω του μεγάλου δημόσιου ελλείμματος και των χρεών που απειλούσαν τη χώρα με πτώχευση. Τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψης στην Ελλάδα έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό, καθώς για το 2011 ο προϋπολογισμός για την υγεία ήταν 1,4 δισεκατομμύρια ευρώ μειωμένος κυρίως λόγω περικοπών μισθών και μειώσεων στο λειτουργικό κόστος, ενώ το σχέδιο προέβλεπε περαιτέρω μείωση κατά 2,1 δισεκατομμύρια ευρώ από τον προϋπολογισμό της υγειονομικής περίθαλψης έως το 2015 (Skefales et al 2014). Η οικονομική κρίση, επίσης, συντελεί στη μείωση χρηματοδότησης των συστημάτων υγείας, σε απειλή της βιωσιμότητας των ασφαλιστικών εταιρειών και στην αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών υγείας. Η απασχόληση συγκαταλέγεται σε έναν από τους βασικότερους τομείς που πλήττεται σε καταστάσεις οικονομικής κρίσης, οδηγώντας σε απώλεια εισοδήματος, απώλεια ασφαλιστικής κάλυψης, αλλά και σε επιβλαβείς συμπεριφορές όπως κατανάλωση αλκοόλ ή καπνού. Οι μειωμένοι κρατικοί προϋπολογισμοί για την υγεία οδηγούν σε αδυναμία κάλυψης των ανασφάλιστων πολιτών, αλλά και σε ελλείψεις των υπηρεσιών υγείας. Θα πρέπει να σημειωθεί και η ανασφάλεια που βιώνει το προσωπικό των υπηρεσιών υγείας λόγω των αλληπάλληλων μειώσεων σε μισθούς, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει μακροπρόθεσμα σε παρεχόμενες υπηρεσίες μειωμένης ποιότητας (Καραϊσκού και συν 2012).

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η εκτίμηση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού της Περιφέρειας Αχαΐας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση και την τελική ολοκλήρωση της μελέτης στηρίχθηκε σε μία πρωτογενή ποσοτική έρευνα μέσα από τη συλλογή ειδικά διαμορφωμένων ερωτηματολογίων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το Job Satisfaction Survey (JSS) του Paul Spector και αποτελείται από μια κλίμακα από έξι βαθμίδες, που πάνω σε αυτήν εντοπίζεται μια κατάσταση πλήρους συμφωνίας καταλήγοντας σε μια πλήρους ασυμφωνίας, εξετάζοντας συγκεκριμένες

διαστάσεις που έχουν να κάνουν με το μισθό, τις εργασιακές σχέσεις, το εργασιακό περιβάλλον, τις εποπτείες, τις ενδεχόμενες απολαβές και το επικοινωνιακό πλαίσιο. Ο αριθμός του υπό μελέτη δείγματος αντιστοιχεί σε 100 άτομα στο σύνολο.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με συμπλήρωση κατά κύριο λόγο ηλεκτρονικώς των ερωτηματολογίων, με ελάχιστες περιπτώσεις 9 ατόμων που το συμπλήρωσαν φυσική παρουσία. Το ερωτηματολόγιο διακινήθηκε μέσω του συστήματος Google forms και διαφόρων μέσων δικτύωσης, και προσωπικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ώστε να ενταχθούν στη μελέτη όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα ποικίλου ηλικιακού, μορφωτικού και οικονομικού προφίλ.

Η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Ιουλίου - Αυγούστου 2018 και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε η επεξεργασία τους. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε, ειδικά σε ότι αφορά το προσωπικό, κατά τον ελεύθερο τους χρόνο με την επακόλουθη αποδοχή της συμμετοχής τους. Κατά την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι στατιστικές μέθοδοι της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Το πειραματικό σχέδιο που ακολουθήθηκε είναι το εντελώς τυχαίο. Τα δεδομένα αρχικά συλλέχτηκαν και καταγράφηκαν από τα ερωτηματολόγια και εν συνεχεία καταχωρήθηκαν με συστηματικό τρόπο σε ηλεκτρονική μορφή, σε αρχεία του προγράμματος λογιστικών φύλλων.

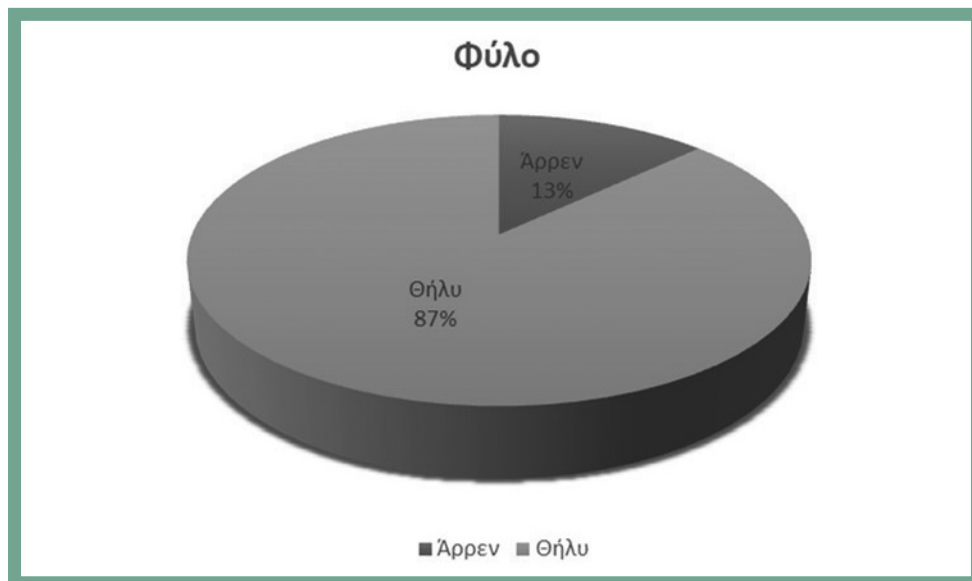
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Όπως είναι εμφανές και από το Γράφημα 1, το ποσοστό των θήλεων συμμετεχόντων είναι ιδιαίτερος αυξημένο σε σύγκριση με το αντίστοιχο του άρρενος νοσηλευτικού προσωπικού, ήτοι 87% και 13% αντίστοιχα. Κατά τη διάρκεια συλλογής των ερωτηματολογίων παρατηρήθηκε το γεγονός ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο δεκτικές να αφιερώσουν χρόνο για την απάντηση των ερωτήσεων που τους δόθηκαν σε σύγκριση με τους άντρες, καθώς και πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το ποσοστό των αρρένων νοσηλευτών είναι συγκριτικά μικρότερο σε σύγκριση με το αντίστοιχο των θήλεων πανελλαδικά.

Η πλειοψηφία των ατόμων που απάντησαν ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 25-35 έτη. Μπορεί να αιτιολογηθεί γιατί οι ερωτώμενοι ήταν σε παρόμοια ηλικία με τις ερευνήτριες και άρα περισσότερο δεκτικοί στο να διαθέσουν χρόνο να απαντήσουν. Έπεται η ηλικιακή ομάδα των 36-45 ετών. Επίσης θα πρέπει να αναφερθεί ότι η ηλικιακή ομάδα των 56-65 έτη λόγω πολλαπλών υποχρεώσεων της καθημερινότητάς του δεν ήταν ιδιαίτερα θετικοί στη διάθεση του χρόνου τους εξ ου και ο μικρότερος αριθμός συμμετεχόντων, με ποσοστό μόλις 1%.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων όπως φαίνεται και στο Γράφημα 2 ήταν απόφοιτοι πανεπιστημιακής ή τεχνο-

Γράφημα: Φύλο



Γράφημα 2: Μορφωτικό επίπεδο



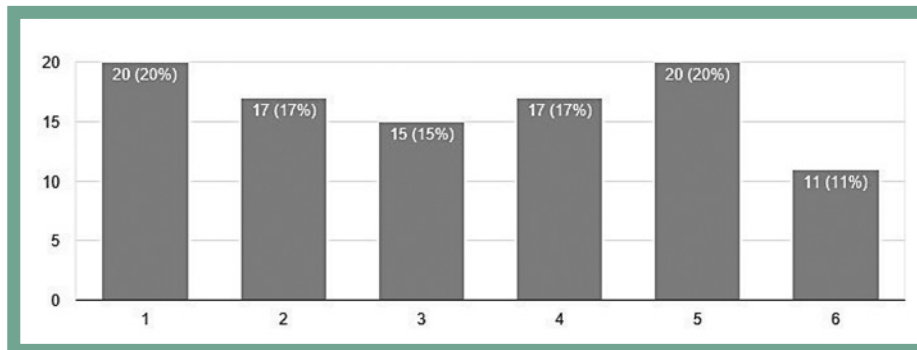
λογικής εκπαίδευσης που μπορεί να συνδυαστεί και με το ιδιαίτερα αυξημένο ποσοστό των απαντήσεων της ηλικιακής ομάδας 25-35 έτη. Αξίζει να αναφερθεί το ιδιαίτερα μειωμένο ποσοστό ατόμων κατόχων διδακτορικού τίτλου σπουδών, που συγκέντρωσε ποσοστό ήτοι 1%.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (84%) ανήκει σε μόνιμο προσωπικό νοσοκομειακών ιδρυμάτων, με ποσοστό 40% έως 10 έτη προϋπηρεσίας και σε θέση υπαλλήλου. Το μηνιαίο εισόδημα στο 56% των ερωτώμενων ανέρ-

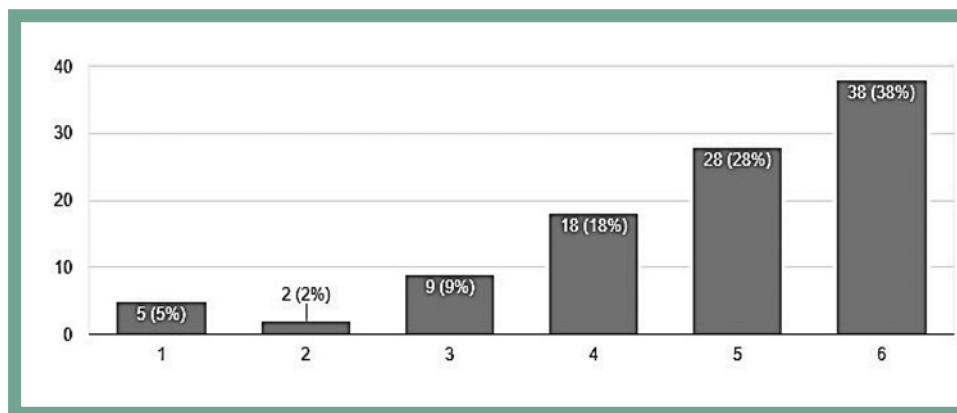
χεται σε 501-1000€, με αμέσως επόμενη επιλογή των 1001-1500€, με ποσοστό 34%. Οι ερωτώμενοι επίσης απάντησαν ότι η μείωση του εισοδήματός τους ανέρχεται σε 101-200€ με ποσοστό 32%, είτε σε 201-300€ με ποσοστό 37%.

Σε ότι αφορά το νοσηλευτικό προσωπικό και τις ερωτήσεις του κυρίως μέρους του ερωτηματολογίου αναφέρθηκε ότι η διάσταση της αμοιβής ενέχει σημαντικό ρόλο και θα πρέπει να είναι περισσότερο ελκυστική και

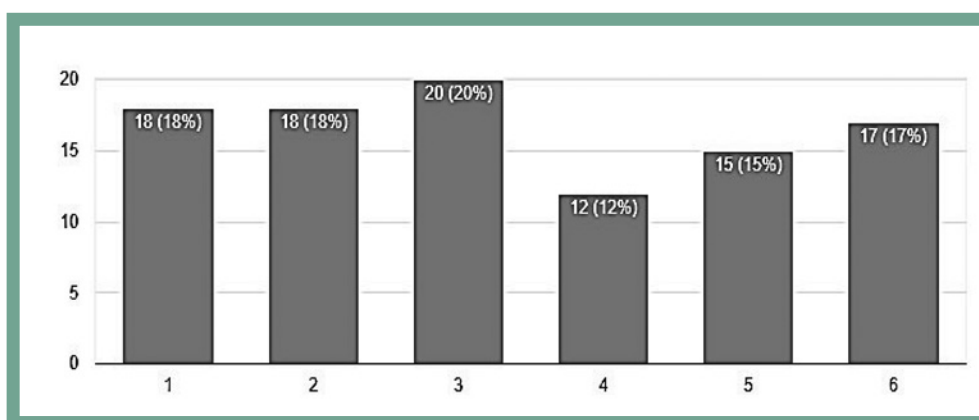
Γράφημα 3: Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα



Γράφημα 4: Μου αρέσει το αντικείμενο εργασίας μου



Γράφημα 5: Οι προσπάθειές μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπανίως παρεμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.



δίκαιη για να ενθαρρύνεται η επικοινωνία του προσωπικού μεταξύ τους και η συνεργασία. Ενώ τα στοιχεία υποδεικνύουν ένα κοινό αίσθημα συνεργασίας, παρατηρείται και μια αρνητική στάση ορισμένων περιπτώσεων

που τα άτομα αναγκάζονται να εξαρτηθούν από άλλους υπαλλήλους, γεγονός που οφείλεται, κυρίως, στην έλλειψη των προαπαιτούμενων πόρων εντός του νοσοκομειακού ιδρύματος. Συγκεκριμένα, το 50% των ερωτώμενων

ανέφερε ότι διαφωνούν έντονα ότι η αμοιβή τους είναι δίκαιη για τη δουλειά που προσφέρουν. Αντίστοιχα, το 46% θεωρεί ότι είτε διαφωνεί έντονα είτε απλά διαφωνεί ότι παρόλο που κάνουν σωστά τη δουλειά τους, αποκομίζουν την αναγνώριση που τους αρμόζει. Η πρόταση ότι «Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα», δείχνει μία διαμοίραση των απαντήσεων σε όλη την αιτούμενη κλίμακα, δηλώνοντας ότι το δείγμα δεν είναι ξεκάθαρο αν η επιλογή της εργασίας τους παρέχει νόημα, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 3. Η συγκεκριμένη ερώτηση βέβαια θα πρέπει να συγκριθεί με την αντίστοιχη «Μου αρέσει το αντικείμενο εργασίας μου» όπου, όπως φαίνεται στο Γράφημα 4, το 38% των ερωτώμενων συμφωνεί απόλυτα με τη θέση αυτή.

Η συσχέτιση της οικονομικής κρίσης και της μισθολογικής εξέλιξης φαίνεται στις απαντήσεις της ερώτησης «Οι αυξήσεις σε ότι αφορά το μισθό είναι μικρές και δεν είναι συχνές», με το 76% του νοσηλευτικού προσωπικού να συμφωνεί απόλυτα. Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 5, οι απαντήσεις που σχετίζονται με την κωλυσιεργία του γραφειοκρατικού συστήματος παρουσιάζουν ελάχιστες διαφοροποιήσεις γεγονός που προκαλεί εντύπωση, καθώς σε περιόδους οικονομικής κρίσης και στενότητας κεφαλαίων η γραφειοκρατία μπορεί να προκαλέσει προβλήματα. Καταλήγοντας είναι, επίσης, σημαντικό να επισημανθεί η ύπαρξη μιας κοινής πολιτικής που ακολουθεί ο οργανισμός, προκειμένου να υπάρχει ένας βασικός άξονας λειτουργίας.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την επαγγελματική ζωή και ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού της Περιφέρειας Αχαΐας. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν ότι η διάσταση της αμοιβής ενέχει σημαντικό ρόλο και θα πρέπει να είναι περισσότερο ελκυστική και δίκαιη για να ενθαρρύνεται η επικοινωνία του προσωπικού μεταξύ τους και η συνεργασία. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία σημαντική συνιστώσα στο νοσηλευτικό προσωπικό καθώς μπορεί να επηρεάσει την ασφάλεια των ασθενών, την παραγωγικότητα και τις επιδόσεις τους, την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας, τη διατήρηση του κύκλου εργασιών του νοσοκομειακού ιδρύματος και τον επαγγελματισμό. Παραδοσιακά καθώς χρησιμοποιείται ως κριτήριο, οι ερευνητές έχουν δείξει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ψυχολογικής ευημερίας και των διαφόρων άλλων χαρακτηριστικών της εργασίας (π.χ. ευκαιρίες προώθησης, διαπροσωπικές σχέσεις και εποπτεία). Επιπρόσθετα, το εργασιακό άγχος συσχετίζεται με τη χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία και τη χαμηλή ποιότητα εργασίας, όπως αναφέρεται και στην μελέτη των Jelastopulu et al (2013).

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης ήταν να εντοπι-

στούν οι πηγές άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό και να αξιολογηθεί η ικανοποίηση από την εργασία, η ποιότητα της νοσηλευτικής φροντίδας και η συνεργασία μεταξύ νοσηλευτικού και ιατρικού προσωπικού, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης υγειονομικής περίθαλψης και των συνθηκών εργασίας.

Η μελέτη διεξήχθη μέσω ερωτηματολογίων με δείγμα 494 τυχαία επιλεγμένων νοσηλευτών/τριών εργαζόμενων σε 5 νοσοκομειακά ιδρύματα του νομού Αχαΐας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το άγχος και η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους και ότι το νοσοκομειακό περιβάλλον στο οποίο εργάζονται οι συμμετέχοντες διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε ότι αφορά την εργασιακή τους απόδοση. Η υποστήριξη, ο σεβασμός και η αποδοχή των ανωτέρων και των ιατρών επηρεάζει, επίσης, τις μεταβλητές που μελετήθηκαν. Επιπλέον, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που προέκυψε από την ανάλυση αφορούσε την ανεπάρκεια χρόνου για την απαιτούμενη φροντίδα των ασθενών που αποκαλύπτει την έλλειψη προσωπικού και πόρων. Η μελέτη αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη δημιουργίας ενός υποστηρικτικού και θετικού εργασιακού περιβάλλοντος για το νοσηλευτικό προσωπικό της περιοχής της Αχαΐας, παράλληλα με τη μείωση των πηγών άγχους και την εισαγωγή προγραμμάτων παρέμβασης (Jelastopulu et al 2013).

Σε μελέτη των Malliarou et al, επιχειρήθηκε να διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε στρατιωτικά νοσοκομεία της Βόρειας Ελλάδας και να προσδιοριστούν οι συνθήκες εργασίας που επηρεάζουν τη στάση του ως προς το συγκεκριμένο επάγγελμα. Στη συγκεκριμένη μελέτη εξετάστηκε η εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού σε στρατιωτικά νοσοκομεία σε ότι αφορά τα ατομικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά, με τη χρήση της κλίμακας εργασιακής ικανοποίησης Warr Cook-Wall, οι σχέσεις μεταξύ της οργάνωσης και του προσωπικού και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των νοσηλευτών. Ως εκ τούτου, μια τυχαία δειγματοληπτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου δόθηκε σε νοσηλευτές και βοηθούς νοσηλευτών των στρατιωτικών νοσοκομείων της Βόρειας Ελλάδας. Το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 42,6% (N = 110). Η κλίμακα ικανοποίησης εργασίας Warr Cook-Wall μετρά τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και την ικανοποίηση με δεκαπέντε πτυχές της. Κάθε παράμετρος βαθμολογήθηκε σε κλίμακα Likert επτά σημείων. Αναλύθηκε η σχέση μεταξύ παραγόντων σχέσης και οργανωτικών αποτελεσμάτων, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, οι πρόσθετες βάριδες και η οργανωτική δέσμευση. Χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικά στατιστικά στοιχεία για να συνοψιστούν τα αποτελέσματα. Οι νοσηλευτές με ανώτατη εκπαίδευση ήταν πολύ πιο πιθανό να είναι πολύ ικανοποιημένοι ($p=0,018$). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης κατά τη διεξαγωγή των συντελεστών συσχέτισης Pearson (τιμή

συσχέτισης στο επίπεδο 0,05 με δύο ουρές) έδειξαν ότι η μείωση της ικανοποίησης από την εργασία σχετιζόταν με βάρδιες κατά το Σαββατοκύριακο ($p=0,020$, $r=-0,222$) και με νυκτερινή βάρδια ($p=0,005$, $r=-0,266$). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης έδειξαν ότι η αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία υπολογίστηκε από τα έτη υπηρεσίας ($p=0,002$, $r=0,297$) και από την ηλικία ($p=0,008$, $r=0,252$). Το 32% του νοσηλευτικού προσωπικού ανέφεραν ότι ο θάλαμος που δούλευαν ήταν η προσωπική τους επιλογή. Οι νοσηλευτές που εργάστηκαν σε ένα τμήμα της επιλογής τους συσχετίστηκαν με ικανοποίηση από την εργασία ($p=0,015$). Το 63% πιστεύει ότι το επάγγελμα του νοσηλευτή δεν έχει την κοινωνική αξίωση που θα έπρεπε. Παρόλο που η πλειοψηφία των στρατιωτικών νοσηλευτών ήταν ικανοποιημένη από τη δουλειά τους, ανέφεραν ότι βιώνουν αρκετές πιέσεις στην εργασία. Επιπλέον, τα δημογραφικά, εργασιακά και ατομικά χαρακτηριστικά επηρέασαν την ικανοποίηση από την εργασία των στρατιωτικών νοσηλευτών στη Βόρεια Ελλάδα (Malliarou et al 2009).

Επίσης, διενεργήθηκε μία μελέτη από τους Kelesi et al (2016) όπου το δείγμα αποτελούνταν από 266 νοσηλευτές από έξι δημόσια νοσοκομεία από πέντε μεγάλες πόλεις της Ελλάδας. Ένα ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων από νοσηλευτές σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία τους. Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέθηκε θετικά με παράγοντες όπως η ηλικία, η θέση, ο μισθός και η εργασιακή εμπειρία. Οι νοσηλευτές ηλικίας άνω των 40 ετών, που κατείχαν τη θέση του προϊσταμένου, οι οποίοι ήταν νοσηλευτές με υψηλότερους μηνιαίους μισθούς και με επαγγελματική πείρα άνω των 10 ετών, δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από άλλους. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, του βαθμού στελέχωσης, της χρηματοδότησης, της κοινωνικής θέσης και της παροχής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μπορεί να συμβάλει θετικά στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του οργανισμού (Kelesi et al 2016).

Σκοπός της μελέτης των Skefales et al (2014) ήταν η διερεύνηση των μεταβολών της οικονομικής κρίσης στις συνθήκες εργασίας των νοσηλευτών και στη συσχέτιση με την εξάντληση. Διεξήχθη μια ποσοτική έρευνα ανάλυσης και τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω αυτοαναφερόμενων ερωτηματολογίων από 299 Έλληνες νοσηλευτές από δύο Δημόσια Νοσοκομεία το 2012. Χρησιμοποιήθηκαν αναλύσεις πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης προκειμένου να βρεθούν ανεξάρτητοι παράγοντες που σχετίζονται με την εξάντληση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι Έλληνες νοσηλευτές είχαν υψηλά επίπεδα συνδρόμου burnout. Η ικανοποίηση από την εργασία, η ποιότητα της φροντίδας και η αίσθηση ότι είναι ισοδύναμοι με άλλους επαγγελματίες ήταν ανεξάρτητοι προγνωστικοί παράγοντες της χαμηλότερης συναισθηματικής εξάντλη-

σης. Η αύξηση του φόρτου εργασίας και η προθυμία αλλαγής της σταδιοδρομίας και του τμήματος εργασίας ήταν ανεξάρτητοι προγνωστικοί παράγοντες της υψηλότερης συναισθηματικής εξάντλησης. Η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανοποίηση από την ποιότητα της φροντίδας ήταν ανεξάρτητοι προγνωστικοί παράγοντες της χαμηλότερης αποπροσωποποίησης. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και η προθυμία για αλλαγή της σταδιοδρομίας ήταν ανεξάρτητοι προγνωστικοί παράγοντες της μεγαλύτερης αποπροσωποποίησης. Τα υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα συνδέονταν ανεξάρτητα με περισσότερα χρόνια στη νοσηλευτική, την ικανοποίηση από το μισθό πριν από τις μειώσεις, την καλύτερη ποιότητα της φροντίδας, την αίσθηση της καταλληλότητας για τη δουλειά και την ανησυχία για τη μελλοντική σταδιοδρομία. Η επίδραση στην αποτελεσματικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού με τη μείωση του εισοδήματος ήταν ένας ανεξάρτητος προγνωστικός δείκτης των χαμηλότερων προσωπικών επιτευγμάτων. Συμπερασματικά, οι Έλληνες νοσηλευτές υπέφεραν από υψηλά επίπεδα εξάντλησης που συνδέονταν ανεξάρτητα με συνθήκες εργασίας που σχετιζόταν με την κρίση. Βέβαια σύμφωνα με τους μελετητές, απαιτούνται παρεμβάσεις προκειμένου να μειωθεί το βάρος της εξάντλησης του νοσηλευτικού προσωπικού (Skefales et al 2014).

Περιορισμοί έρευνας

Η συγκεκριμένη μελέτη βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο, καθώς αυτός ο τρόπος αποτελεί ένα άμεσο μέσο επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και των ερωτώμενων ανάλογα με τη μέθοδο συλλογής δεδομένων. Η απλή, τυχαία δειγματοληψία που ακολουθήθηκε εξασφαλίζει σε κάθε μέλος των δύο υπό μελέτη ομάδων, του προσωπικού ξενοδοχειακών μονάδων και των πελατών τους, την ίδια πιθανότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα. Η μέθοδος διακίνησης των ερωτηματολογίων μέσω διαδικτύου εμφανίζει το ρίσκο του χαμηλότερου ποσοστού απόκρισης και μη εγκυρότητας των απαντήσεων, γεγονός που πιθανώς να αντιμετωπίστηκε και στη συγκεκριμένη μελέτη. Επίσης, συνίσταται η περαιτέρω έρευνα και κατά προτίμηση μέσω συνεντεύξεων για να μειωθεί η πιθανότητα μη ορθών απαντήσεων, αλλά και η ένταξη περισσότερων ατόμων για την εξαγωγή ασφαλέστερων στατιστικών αποτελεσμάτων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, ενίοτε και κοινωνικοπολιτικούς όπως η περίπτωση της οικονομικής κρίσης και υπόκειται σε αλλαγές. Η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού βοηθάει και συντελεί και στην αύξηση της ικανοποίησης των ασθενών σε ότι αφορά τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Doef (van der) M., Mbazzi F.B. & Verhoeven C. (2012). Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses. *Journal of Clinical Nursing* 21(11-12): 1763-1775.
- Faragher E.B., Cass M. & Cooper C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 62:105-112.
- Gouzou M., Karanikola M., Lemonidou C., Papathanasoglou E. & Giannakopoulou M. (2015). Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit. *Rev Esc Enferm USP* 49(Esp):15-21.
- Jelastopulu E., Tsouvaltziidou T., Vangeli E., Messolora F., Detorakis J. & Alexopoulos E. (2013). Self-reported sources of stress, job satisfaction and quality of care in professional hospital nurses in West-Greece. *Nursing and Health* 1(1):1-9.
- Kelesi M., Fasoi G., Papageorgiou D., Tsaras K., Kaba E., Stavropoulou A., Polykandriotis T. & Vlachou E. (2016). An Investigation Of Factors Determining The Level Of Job Satisfaction Among Nurses In Six General Public Hospitals In Greece. *International Journal Of Medical Science And Clinical Inventions* 3(3): 1705-1716.
- Locke E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, Dunnette M.(ed): Handbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally, Chicago, σελ. 1297-1349.
- Locke E.A. (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 4 (4): 309-336.
- Malliarou M., Moustaka E. & Konstantinidis T. (2009). Job satisfaction among nurses staff in military health care of Northern Greece. *Balkan Military Medical Review* 12:63-71.
- Platis Ch., Reklitis P. & Zimeras S. (2015) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175: 480 – 487.
- Schaffer R.H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied* 67(14): 1-29
- Skefales A., Plakas S., Fouka G., Zakka Goni M., Vassiliadou M. & Bergiannaki J.D. (2014). Burnout and Its Association with Working Conditions among Greek Hospital Nurses in a Time of Financial Crisis. *Open Journal of Nursing* 4: 548-563.
- Spector P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. *Sage publications Inc.*
- Visser M.R.M. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal* 168: 271-275.
- Καραϊσκου Α., Μαλλιάρου Μ. & Σαράφης Π. (2012). Οικονομική κρίση: Επίδραση στην υγεία των πολιτών και επιπτώσεις στα συστήματα υγείας. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας* 4(2): 49-54.
- Παυλάκης Α. (2014). Ποιότητα στις Υπηρεσίες Υγείας: Μύθος ή Πραγματικότητα;. Πρακτικά 14ο Παγκύπριο Νοσηλευτικό Συνέδριο, Κύπρος.

Healthcare personnels' job satisfaction during the economic crisis in Achaia Region

Zoe Aggelopoulou¹, Maria Tzoumanika²

1. RN, MSc, Children Intensive Care Unit, University General Hospital of Patras

2. RN, Paediatrics Specialty, Neonatal Intensive Care Unit, University General Hospital of Patras

ABSTRACT

Introduction: The economic crisis of recent years has inevitably led to an increase in unemployment due to the decline in the economic power of the labor market. As a consequence, discomfort and consequently a decrease in quality of life is spotted in the wider work environment, which depends on both endogenous and exogenous factors.

Aim: The impact of the economic crisis on the job satisfaction of nursing staff in the Region of Achaia.

Methods: The present study has looked into factors such as salary, labor relations, supervision, potential earnings, the general work environment and the communication context. The Paul Spector Job Satisfaction Survey (JSS) was used, consisting of a 6-step scale from full agreement of the respondent to complete discrepancy. The sample size was 100 persons, the majority of which completed the questionnaire electronically, except from nine individuals who completed the questionnaire by hand. Quantitative data analysis was used in a randomized experimental design regarding descriptive and inductive statistics.

Results: The majority of the respondents were mainly females (87%). The 25-35 years old age group was the main age group of the respondents. Regarding the question about their remuneration, 50% of respondents described it as unfair with regards to their work, which was in line with the 39% of those who generally felt that their work was not well appreciated. Furthermore, the majority of the sample felt less likely to be promoted.

Conclusions: The conclusions drawn from the study showed that the job satisfaction of the nursing staff in the Achaia Region has been negatively affected by the economic crisis. Significant reference was made by respondents to their salary, as they believed that they should be modified to reflect a fairer recognition of the difficulty and importance of their work, and to enhance the sense of collaboration and coexistence through more efficient communication.

Key-words: Financial crisis, job satisfaction, nursing staff.

Corresponding author: Zoe Aggelopoulou
e-mail: zoula1985@yahoo.gr

Submission date: 25.01.2019
Publication date: April 2020

Citation: Aggelopoulou Z. & Tzoumanika M. (2020). Healthcare personnels' job satisfaction during the economic crisis in Achaia Region. *Hellenic Journal of Nursing Science* 13(2): 31-39, <https://doi.org/10.24283/hjns.202025>