

«ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ»

Περσεφόνη Λάμπρου-Χριστοδούλου DDS, MPSM, MHSM
(σε συνεργασία με το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο,
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, πρόγραμμα σπουδών
«Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας Ε.Σ.Υ.»)

17^ο Παγκύπριο Συνέδριο Νοσηλευτικής και Μαιευτικής,
« Το Νοσηλευτικό και Μαιευτικό Δυναμικό: Προκλήσεις και
Προοπτικές»
Λεμεσός, Νοέμβριος 2010



Θεωρίες Υποκίνησης και Επαγγελματίες Υγείας

Maslow

Herzberg

McClelland

Vroom

ERG

Goal Setting

Ισοτιμίας

Σύστημα Υγείας στην Κύπρο

ΕΡΕΥΝΑ

Σκοπός-Στόχοι

-Μελέτη των παραγόντων υποκίνησης του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας και εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία τους

Υλικό και Μεθοδολογία

-Ερωτηματολόγιο

έλεγχος αξιοπιστίας (συντελεστής Cronbach για 20 μεταβλητές 0,935 και για 4 κύριους παράγοντες 0,862)

-Χρησιμοποιήθηκε εγκυροποιημένο ερωτηματολόγιο στο οποίο προστέθηκε μια ερώτηση που αφορούσε την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους

-Επιλογή τυχαίου δείγματος ιατρών και νοσηλευτών (δόθηκε στο 50%)

ΕΡΕΥΝΑ

Αποτελέσματα της έρευνας

-Περιγραφική στατιστική ανάλυση

1^ο μέρος-Δημογραφικά στοιχεία, θέση, εκπαίδευση, χρόνια υπηρεσίας στο δημόσιο τομέα, αν ο συμμετέχοντας αξιολογεί υφιστάμενο προσωπικό

2^ο μέρος-19 ερωτήσεις που αντιστοιχούσαν σε 4 παράγοντες υποκίνησης ήτοι: 4 για «αποδοχές», 7 για «χαρακτηριστικά επαγγέλματος», 5 για «σχέσεις με συναδέλφους» και 3 για «εκτίμηση, σεβασμό, κοινωνική αποδοχή»

3^ο μέρος-ικανοποίηση από την εργασία

Κατανομή των εργαζομένων κατά φύλο, τομέα, ηλικιακή ομάδα, χρόνια υπηρεσίας στο δημόσια τομέα και αν αξιολογούν/διοικούν υφιστάμενο προσωπικό στο νοσοκομείο

Μεταβλητές σχετικές με δημογραφικά στοιχεία και την εργασία στο νοσοκομείο	Συνολικός αριθμός (N=286)	Ιατροί/οδοντίατροι (N=67)	Νοσηλευτές (N=219)
ΦΥΛΟ			
Ανδρες	90(31,5%)	43(64,2%)	47(21,5%)
Γυναίκες	196(68,5%)	24(35,8%)	172(78,5%)
ΤΟΜΕΑΣ			
Παθολογικός	114(39,9%)	19(28,4%)	95(43,4%)
Χειρουργικός	90(31,5%)	20(29,8%)	70(31,9%)
ΤΑΕΠ/Εξ.ιατρ.	75(26,2%)	21(31,4%)	54(24,7%)
Εργαστηριακός	7 (2,4%)	7(10,4%)	-
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ			
<25	36(12,6%)	-	36(16,4%)
25-35	74(25,9%)	4(5,9%)	70(31,9%)
36-45	63(22,0%)	21(31,4%)	42(19,3%)
46-55	85(29,7%)	25(37,3%)	60(27,4%)
>55	28(9,8%)	17(25,4%)	11(5,0%)
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΟΜΕΑ			
<5	83(29,0%)	16(23,9%)	67(30,6%)
5-10	50(17,5%)	17(25,4%)	33(15,1%)
11-20	70(24,5%)	20(29,9%)	50(22,9%)
21-30	58(20,3%)	13(19,3%)	45(20,5%)
>30	25(8,7%)	1(1,5%)	24(10,9%)
ΔΙΟΙΚΕΙΤΕ/ΑΞΙΟΛΟΓΕΙΤΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			
Ναι	67(23,4%)	18(26,8%)	49(22,4%)
Όχι	219(76,6%)	49(73,2%)	170(77,6%)

Μέσες τιμές των 4 κύριων παραγόντων υποκίνησης και τυπική απόκλιση (SD) σε σχέση με το συνολικό δείγμα (σε κλίμακα Likert 1-5, με 1 ελάχιστα και 5 μέγιστα)

	Συνολικός αριθμός (N=286)	Ιατροί/οδοντίατροι (N=67)	Νοσηλευτές (N=219)
Αποδοχές (Remuneration)	3,65(1,02)	3,58(1,07)	3,67(1,01)
Χαρακτηριστικά εργασίας (Job attributes)	3,37(0,98)	3,55(1,03)	3,32(0,96)
Συνεργάτες (Coworkers)	3,59(0,99)	3,67(1,07)	3,57(0,96)
Επίτευξη στόχων (Achievements)	4,18(0,85)	4,26(0,85)	4,16(0,85)
Ικανοποίηση από την εργασία (Job satisfaction)	3,21(1,01)	3,07(1,10)	3,25(0,97)

Επίδραση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών στους παράγοντες υποκίνησης

Παρατηρήθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ «φύλου» και «αποδοχών» με τις γυναίκες ιατρούς να υποκινούνται περισσότερο από τον παράγοντα «αποδοχές». Στατιστική σημαντικότητα καταγράφεται επίσης και στους ιατρούς του ΤΑΕΠ.

Υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ ηλικίας και «ικανοποίησης από την εργασία», στους ιατρούς ηλικίας 46-55 και τους νοσηλευτές άνω των 55. Επίσης καταγράφεται στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ετών υπηρεσίας και σε αυτούς με πέραν των 30 ετών υπηρεσία ειδικά στους νοσηλευτές.

Συζήτηση αποτελεσμάτων

(1)

-Στην εργασία αυτή επιχειρείται διασύνδεση των παραγόντων υποκίνησης με τις θεωρίες του Herzberg και Maslow. Ο παράγοντας «αποδοχές» συνδέεται με τις κατώτερες βαθμίδες της πυραμίδας του Maslow και είναι παράγοντας συντήρησης κατά τον Herzberg. Ο παράγοντας «συνεργάτες» είναι παράγοντας συντήρησης και αντιστοιχεί στο τρίτο επίπεδο της πυραμίδας. Ο παράγοντας «χαρακτηριστικά εργασίας» συνδέεται με την τέταρτη βαθμίδα της πυραμίδας και είναι παράγοντας υποκίνησης. Ο ενδογενής παράγοντας που σχετίζεται με την «περηφάνεια και την εκτίμηση» θεωρείται παράγοντας υποκίνησης σύμφωνα με το Herzberg και αντιστοιχεί στην ψηλότερη βαθμίδα του Maslow.

Συζήτηση αποτελεσμάτων(2)

-Η ίδια κατάταξη των μέσων τιμών των παραγόντων υποκίνησης παρατηρείται και σε αντίστοιχη μελέτη της Παλαιολόγου(2006). Επίσης, το εύρημα ότι οι ενδογενείς παράγοντες υποκίνησης είναι αυτοί που υποκινούν περισσότερο τους επαγγελματίες υγείας εμφανίζεται και σε άλλες εργασίες (Laubach (2007),)Unterweger (2004), Dieleman (2003) και Jameson (2000).

-Εντύπωση προκαλεί η ψηλότερη τιμή της «ικανοποίησης από την εργασία» στους νοσηλευτές. Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε αντίθεση με τα ευρήματα στην εργασία Λαμπίρη (2007). Επίσης, οι νοσηλευτές του χειρουργικού τομέα και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δηλώνουν πιο ικανοποιημένοι.

Συζήτηση αποτελεσμάτων(3)

-Σε εργασία των Παλαιολόγου-Κοντοδημόπουλος-Νιάκας(2009)
What motivates health professionals in Greek hospitals to be more productive?

παρατηρείται η ίδια γενική κατάταξη στους παράγοντες υποκίνησης αλλά όσον αφορά τον παράγοντα «αποδοχές» στην εργασία Παλαιολόγου σημειώνεται ως δεύτερος στους ιατρούς ενώ στην παρούσα εργασία είναι τρίτος.

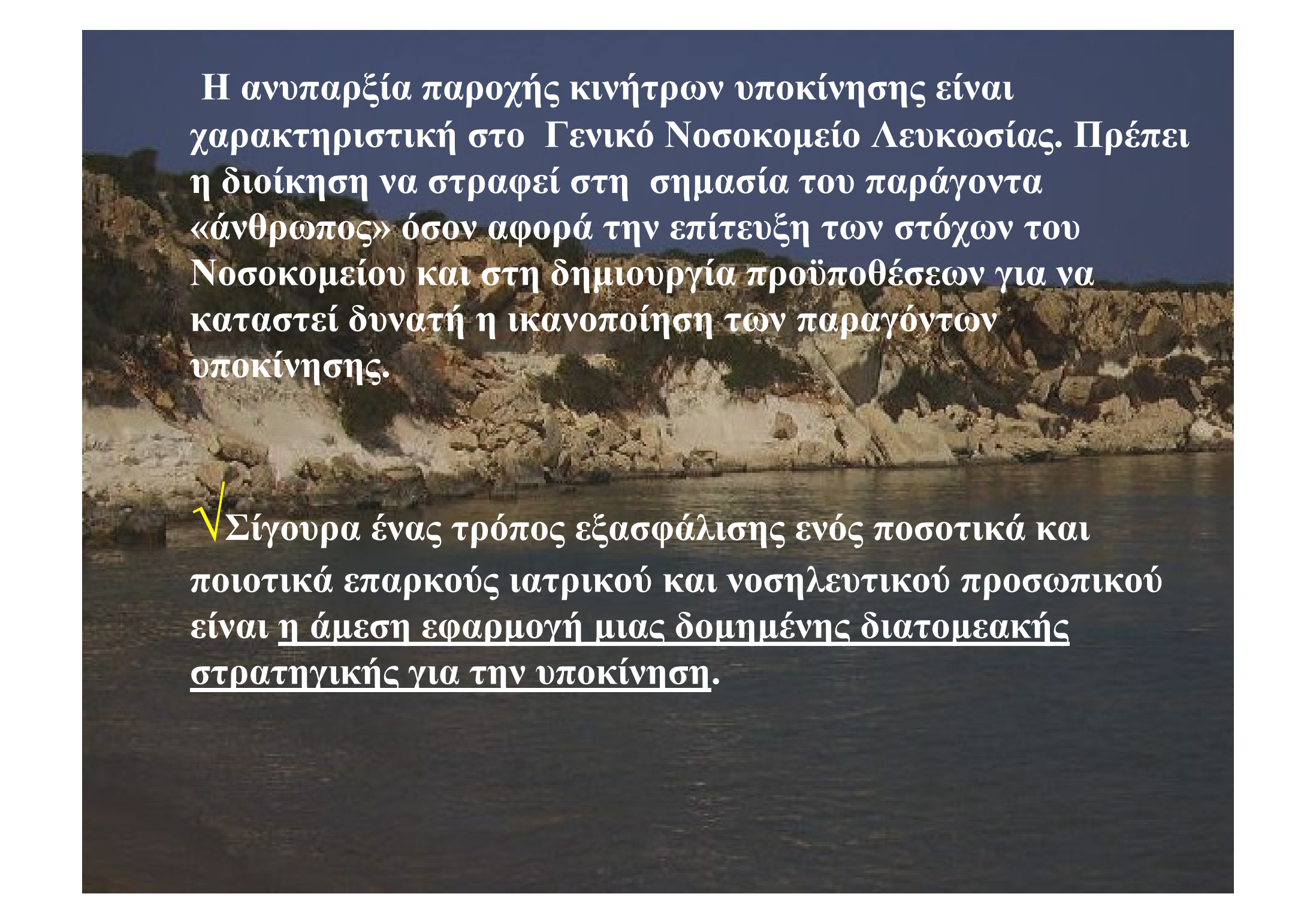
Ο παράγοντας «επίτευξη στόχων» παρουσιάζει και στις δύο εργασίες αύξηση σε συνάρτηση με την ηλικία.

Συμπέρασμα:

-Οι θεωρίες υποκίνησης υποστηρίζουν ότι οι ικανοποιημένοι επαγγελματίες είναι περισσότερο παραγωγικοί, ενθουσιώδεις και αφοσιωμένοι.

-Υποκίνηση και επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι έννοιες όμοιες: η ικανοποίηση αφορά τη συναισθηματική απάντηση του καθενός στην παρούσα επαγγελματική του κατάσταση ενώ η υποκίνηση αποτελεί την κατευθυντήριο δύναμη για να ικανοποιήσει κάποιος τις ανάγκες του.

-Μπροστά στις νέες προκλήσεις με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπος ο τομέας της υγείας και κυρίως το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, είναι απαραίτητη η ύπαρξη ενός καλά καταρτισμένου και ενθουσιώδους ανθρώπινου δυναμικού που να ανταποκρίνεται στις νέες ανάγκες με αποδοτικότητα.



Η ανυπαρξία παροχής κινήτρων υποκίνησης είναι χαρακτηριστική στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας. Πρέπει η διοίκηση να στραφεί στη σημασία του παράγοντα «άνθρωπος» όσον αφορά την επίτευξη των στόχων του Νοσοκομείου και στη δημιουργία προϋποθέσεων για να καταστεί δυνατή η ικανοποίηση των παραγόντων υποκίνησης.

✓ Σίγουρα ένας τρόπος εξασφάλισης ενός ποσοτικά και ποιοτικά επαρκούς ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού είναι η άμεση εφαρμογή μιας δομημένης διατομεακής στρατηγικής για την υποκίνηση.