

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ORIGINAL PAPER

Συγκριτική μελέτη ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού σε δύο νοσοκομεία της Ελλάδας

ΣΚΟΠΟΣ Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η σύγκριση της εργασιακής ικανοποίησης του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού μεταξύ δύο περιφερειακών νοσοκομείων της χώρας με διαφορετική δυναμικότητα αντιμετώπισης ασθενών (Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας, Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών). Επίσης, εκτός από τη μεταξύ τους σύγκριση, αποκομίστηκαν, ενδεικτικά, και γενικότερα αποτελέσματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ελλάδας. ΥΛΙΚΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ Η έρευνα διεξήχθη από το μήνα Ιανουάριο του 2012 έως το μήνα Ιούνιο του ίδιου έτους και σ' αυτή συμμετείχαν οι ιατροί και οι νοσηλευτές των δύο νοσοκομείων. Η συλλογή των δεδομένων επιτεύχθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης Job Satisfaction Survey (JSS). Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου χωρίστηκαν σε εννέα κατηγορίες, που αφορούσαν στην επίβλεψη, στις ανταμοιβές, στις διαδικασίες, στην προαγωγή, στις παροχές, στους μισθούς, στους συνεργάτες, στη φύση της εργασίας και στην επικοινωνία. Προστέθηκαν επί πλέον ερωτήσεις για την κάλυψη δημογραφικών, γεωγραφικών και κοινωνικοοικονομικών ιδιαιτεροτήτων των εργαζομένων στα συγκεκριμένα νοσοκομεία. Τα δεδομένα αποθηκεύτηκαν και επεξεργάστηκαν με τη βοήθεια των προγραμμάτων Microsoft Excel, StatPlus (AnalystSoft 2009) και Statistical Package for Social Sciences (SPSS), 20ή έκδοση της IBM. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Από τα 135 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν, το 60% (n=81) προήλθε από το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας και το υπόλοιπο 40% (n=54) από το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών. Το εργατικό δυναμικό των νοσοκομείων, την περίοδο που εκπονήθηκε η μελέτη, αντιστοιχούσε σε 87 ιατρούς και 314 νοσηλευτές για το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας, ενώ στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών υπήρχαν 50 ιατροί και 77 νοσηλευτές. Οι ενεργείς κλίνες ήταν 231 για το πρώτο νοσοκομείο και 84 για το δεύτερο. Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση και στα δύο νοσοκομεία ήταν χαμηλή, δίχως να υπάρχει σημαντική στατιστική απόδειξη για διαφορά μεταξύ των ιατρών (p=0,14) και των νοσηλευτών (p=0,36). Το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών παρουσίαζε γενικότερα ελαφρώς καλύτερες τιμές εργασιακής ικανοποίησης σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες ερωτήσεων. Η κατηγορία με τη χαμηλότερη τιμή εργασιακής ικανοποίησης, και για τα δύο νοσοκομεία, ήταν αυτή που περιείχε τις ερωτήσεις για τους μισθούς. Αντίθετα, η κατηγορία με την υψηλότερη τιμή εργασιακής ικανοποίησης ήταν αυτή που περιείχε τις ερωτήσεις σχετικά με τους συνεργάτες. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το ιατρικό και το νοσηλευτικό προσωπικό και στα δύο νοσοκομεία αντιμετωπίζει τεράστια προβλήματα, σε ένα άκαμπο κεντρικό σύστημα, το οποίο δεν εμπνέει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, και θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπισή τους.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους είναι ένα αντικείμενο που έχει μελετηθεί αρκετά εκτενώς και από διάφορες επιστήμες, όπως αυτή

της Ψυχολογίας, των Ανθρώπινων Πόρων, της Διοίκησης, της Κοινωνιολογίας, της Νοσηλευτικής, καθώς και των Οικονομικών.¹

ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ 2013, 30(3):325-334
ARCHIVES OF HELLENIC MEDICINE 2013, 30(3):325-334

Ε. Πέλεχας,^{1,3}
Α. Αντωνιάδης^{2,3}

¹Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών,
Νοσοκομείο Scarborough, North
Yorkshire, Ηνωμένο Βασίλειο

²Αιματολογικό Τμήμα, Γενικό
Νοσοκομείο Φιλιατών, Φιλιάτες

³Διοίκηση Μονάδων Υγείας, Ανοικτό
Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία,
Κύπρος

A comparative study of job
satisfaction of the medical and
nursing staff in two regional
hospitals in Greece

Abstract at the end of the article

Λέξεις ευρετηρίου

Διοίκηση
Εργασιακή ικανοποίηση
Ιατρικό προσωπικό
Νοσηλευτικό προσωπικό

Υποβλήθηκε 27.3.2013
Εγκρίθηκε 9.4.2013

Μια πρώτη αναφορά έγινε το 1912, όταν ο Frederick Winslow Taylor, ο οποίος μάλιστα θεωρείται και ο «πατέρας της επιστημονικής διοίκησης», ασχολήθηκε με την ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού και την παραγωγικότητα, καθώς και την αποτελεσματικότητά του όταν αυξάνεται η μισθολογική αποζημίωση του κάθε εργαζόμενου.²

Ειδικότερα στο χώρο της υγείας, ο οποίος είναι ένας ιδιαίτερα ευαίσθητος χώρος, αφού ασχολείται με το ύψιστο αγαθό για τον άνθρωπο, την υγεία, η ικανοποίηση του προσωπικού θα έπρεπε να βρίσκεται σε πρώτο πλάνο, όχι μόνο από μισθολογική άποψη αλλά κυρίως από θέμα οργάνωσης και στελέχωσης για την καλύτερη και πλέον απρόσκοπτη λειτουργία των νοσοκομείων. Παρά την τεχνολογική πρόοδο, τις οικονομικές και διοικητικές εξελίξεις, ο ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει σημαντικότατο ρόλο στη διανομή των υπηρεσιών στα ιδρύματα υγείας. Η ευημερία του υγειονομικού προσωπικού δεν εξασφαλίζει μόνο καλύτερη και αποδοτικότερη διάθεση των πόρων, καθώς και εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Εξασφαλίζει και καλύτερες, περισσότερο ποιοτικές υπηρεσίες στον ασθενή, που τόσο έχει ανάγκη σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία της ζωής του.³

Σύμφωνα με τον Donabedian,⁴ οι ασθενείς αποτελούν πολύτιμη και ταυτόχρονα απαραίτητη πηγή πληροφόρησης στην προσπάθεια αξιολόγησης των υπηρεσιών υγείας. Σε αυτό το σημείο υπεισέρχεται και ο όρος της υποκίνησης ή παρακίνησης του προσωπικού, για τον οποίο έχει υπάρξει πληθώρα βιβλιογραφικών αναφορών, ορισμένες μάλιστα από τις οποίες αποτελούν *ορόσημα* για τον τομέα της διοίκησης. Οι παραδοσιακές τεχνικές υποκίνησης είναι η παροχή οικονομικών κινήτρων, η παροχή κοινωνικών κινήτρων ή η δημιουργία πιο ευχάριστων συνθηκών εργασίας, ο εμπλουτισμός και η διεύρυνση της εργασίας, καθώς και η ενίσχυση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς (π.χ. πραγματοποίηση κάποιου ταξιδιού σε έναν εργαζόμενο με αυξημένη παραγωγικότητα).

Νέες θεωρίες για την υποκίνηση είναι αυτές που αναπτύχθηκαν από τους Maslow,⁵ Herzberg^{6,7} και McClelland και ονομάζονται θεωρίες των ανθρώπινων αναγκών, οι οποίες ιεραρχούν με παρόμοιο τρόπο τις ανάγκες των εργαζομένων.

Δυστυχώς, στην Ελλάδα δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες που να ασχολούνται με το συγκεκριμένο θέμα της εργασίας, παρά μόνο την τελευταία δεκαετία διαφαίνεται μια σχετική ανάπτυξη του θέματος και μια αυξητική τάση δημιουργίας εργασιών σχετικά με αυτό.

Στις ημέρες μας και ιδιαίτερα στη χώρα μας, όπου η οικονομική κρίση έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των

δαπανών και στον τομέα της υγείας, έχουν παρατηρηθεί πολύ σοβαρές αλλαγές όσον αφορά στην καθημερινότητα του εργαζόμενου, σε ψυχολογικό αλλά και σε σωματικό επίπεδο. Οι νοσηλευτές και οι ιατροί είναι αναγκασμένοι να εργάζονται κάτω από συνθήκες πίεσης,⁸ με υποστελεχωμένα τμήματα (γεγονός το οποίο συνεπάγεται περισσότερες εφημερίες, λιγότερες άδειες, μεγαλύτερη εξουθένωση), με μικρότερη αποζημίωση λόγω μείωσης αποδοχών, ενώ αντιμετωπίζουν πλέον αυξημένο όγκο ασθενών (αύξηση έως και 30%) λόγω της οικονομικής αδυναμίας των ασθενών να επισκέπτονται εξωτερικούς ιατρούς για ήσσονος σημασίας προβλήματα υγείας.

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε με σκοπό την ανάδειξη πιθανών διαφορών που θα μπορούσαν να υπάρχουν μεταξύ ενός μεγαλύτερης δυναμικότητας νοσοκομείου (Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας) και ενός άλλου, μικρότερης δυναμικότητας (Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών), όσον αφορά στην ικανοποίηση των εργαζομένων και, πιο συγκεκριμένα, του νοσηλευτικού και του ιατρικού προσωπικού που εργάζεται σε αυτά.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Η παρούσα μελέτη είναι μια περιγραφική μελέτη συσχέτισης και αφορά στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, αφορά στο ιατρικό και στο νοσηλευτικό προσωπικό δύο περιφερειακών δημόσιων νοσοκομείων.

Τον πληθυσμό μελέτης αποτέλεσαν όλοι οι ιατροί και οι νοσηλευτές που εργάζονταν στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας και στο Γενικό Νοσοκομείο-Κέντρο Υγείας Φιλιατών. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από επαγγελματίες υγείας των παθολογικών, καθώς και των χειρουργικών κλινικών.

Η έρευνα που παρατίθεται σε αυτή τη μελέτη άρχισε τον Ιανουάριο του 2012 και τα τελευταία στοιχεία ελήφθησαν τον Ιούνιο του ίδιου έτους από τους επαγγελματίες υγείας που εργάζονταν εκείνη την περίοδο. Στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας εργάζονταν 87 ιατροί και 314 νοσηλευτές ενώ η δυναμικότητα σε κλίνες ήταν 231 κρεβάτια. Στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών εργάζονταν 50 ιατροί, 77 νοσηλευτές και οι κλίνες ήταν 87. Σύμφωνα με τα ανωτέρω δεδομένα, 0,37 ιατροί και 1,35 νοσηλευτές αντιστοιχούσαν ανά κλίνη για το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας και 1,74 ιατροί και 0,88 νοσηλευτές ανά κλίνη στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών. Ο αριθμός των ασθενών που επισκέφθηκαν το τμήμα επειγόντων περιστατικών του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας ήταν 28.649 για το έτος 2011, ενώ σημειώθηκαν 11.477 εισαγωγές σε κλινικές του. Οι αντίστοιχοι αριθμοί για το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών ήταν περίπου οι μισοί, καθώς 10.140 ασθενείς επισκέφθηκαν τα επείγοντα περιστατικά του νοσοκομείου και τελικά νοσηλεύτηκαν 5.178 ασθενείς.

Το ερευνητικό εργαλείο που εφαρμόστηκε και στα δύο νο-

νοσοκομεία ήταν το ερωτηματολόγιο JSS (Job Satisfaction Survey), το οποίο τροποποιήθηκε για να προσαρμοστεί στα δεδομένα της παρούσας έρευνας. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 52 ερωτήσεις, στις οποίες μπορούν να δοθούν 6 απαντήσεις σε κάθε μια, χρησιμοποιώντας την κλίμακα Likert για τη διαβάθμιση της απάντησης (διαφωνώ πολύ, διαφωνώ αρκετά, διαφωνώ λίγο, συμφωνώ λίγο, συμφωνώ αρκετά, συμφωνώ πολύ). Η κάθε απάντηση λαμβάνει μια συγκεκριμένη βαθμολογία, η οποία αθροίζεται στο τέλος και προκύπτει το τελικό αποτέλεσμα.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 20 για Mac ηλεκτρονικό υπολογιστή. Μελετήθηκε η συσχέτιση μεταξύ των δύο νοσοκομείων όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση και θεωρήθηκαν στατιστικά σημαντικές τιμές $p < 0,05$.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ανάλυση της σύνθεσης του στατιστικού δείγματος

Η σύνθεση του δείγματος που συμμετείχε στην παρούσα έρευνα, ως προς το φύλο, την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας και τον κλάδο εργασίας (ιατρικό/νοσηλευτικό προσωπικό), παρουσιάζεται παρακάτω. Παρατίθενται αναφορές αφ' ενός ως προς το σύνολο του δείγματος και αφ' ετέρου για το κάθε νοσοκομείο ξεχωριστά, ανάλογα με τις ανάγκες της έρευνας, για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων.

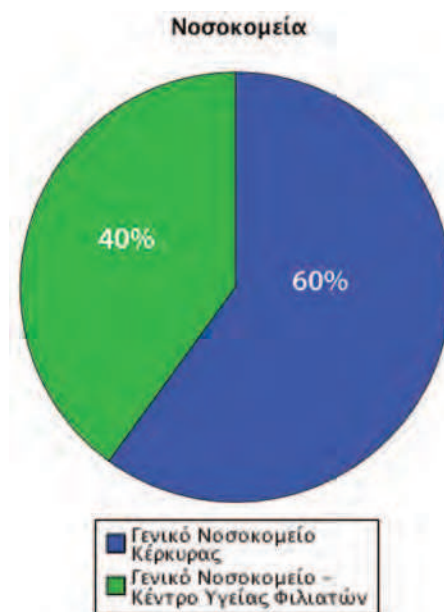
Συνολικά, δόθηκαν 200 ερωτηματολόγια και στα δύο νοσοκομεία: Εκατόν είκοσι ερωτηματολόγια δόθηκαν σε διάφορες κλινικές του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας στους εργαζόμενους και των δύο κλάδων (ιατρικού και νοσηλευτικού) και επιστράφηκαν συμπληρωμένα τα 81, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης (response rate) ανήλθε σε 67,5%. Επίσης, στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών δόθηκαν 80 ερωτηματολόγια και επιστράφηκαν συμπληρωμένα τα 54, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης ισοδυναμούσε και εδώ σε 67,5%. Από τα 135 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν, το 60% (n=81) προήλθε από το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας και το υπόλοιπο 40% (n=54) από το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών (εικ. 1).

Φύλο

Το δείγμα αποτελείται από 135 άτομα και των δύο φύλων,

Πίνακας 1. Ανάλυση του δείγματος κατά φύλο και κατά νοσοκομείο.

	Άνδρες	(%)	Γυναίκες	(%)	Σύνολο	(%)
Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας	42	51,85	39	48,15	81	100
Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών	26	48,15	28	51,85	54	100
Σύνολο	68	100	67	100	135	

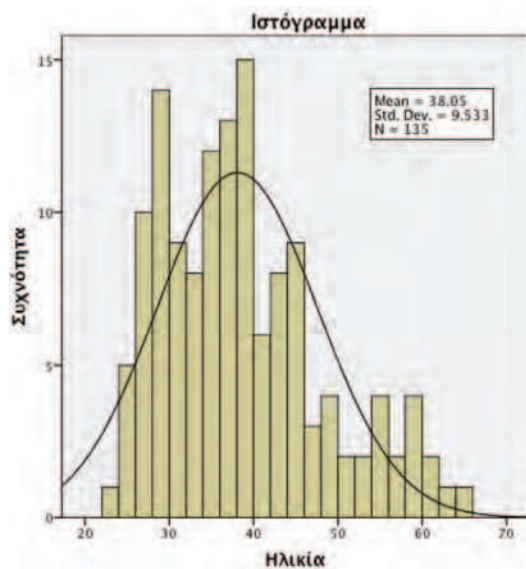


Εικόνα 1. Ποσοστό ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα από τα δύο νοσοκομεία.

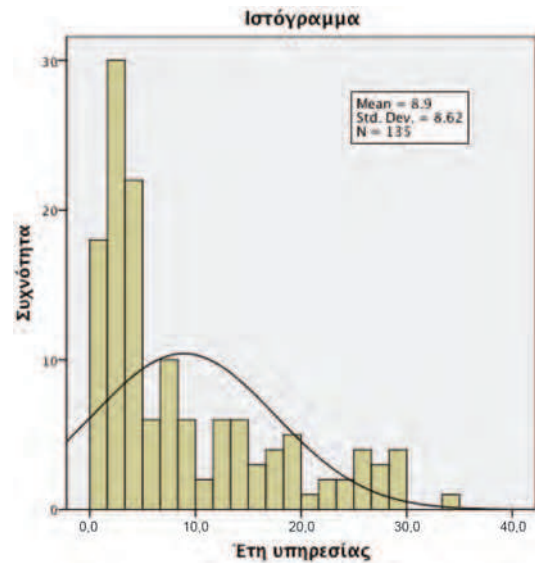
68 (50,40%) άνδρες και 67 (49,60%) γυναίκες. Επρόκειτο για ένα ομοιογενές δείγμα ως προς το συνολικό αριθμό των ερωτηθέντων και για τα δύο νοσοκομεία. Πιο ειδικά, για το Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας το δείγμα έλαβε την εξής μορφή: 42 (51,85%) άνδρες και 39 (48,15%) γυναίκες, ενώ για το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών 26 (48,15%) άνδρες και 28 (51,85%) γυναίκες. Τα συγκεκριμένα στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Ηλικία

Από την ανάλυση του δείγματος σχετικά με την ηλικία, για το σύνολο αυτού, αποκομίστηκαν τα παρακάτω στοιχεία: Ο μέσος όρος της ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν τα 38,05 έτη με μέγιστη τιμή (ανώτερη ηλικία) τα 64 έτη και ελάχιστη τιμή τα 23 έτη. Το εύρος της ηλικίας ήταν τα 41 έτη και η τυπική απόκλιση (SD) τα 9,533 έτη (εικ. 2). Το δείγμα των ανδρών παρουσίασε ως μέσο όρο ηλικίας τα 41,02 έτη, με ανώτερη τιμή τα 64 έτη και ελάχιστη τιμή τα 24 έτη, ενώ στις γυναίκες ο αντίστοιχος μέσος όρος ήταν τα 35,02 έτη ηλικίας, με ανώτερη τιμή τα 59 έτη και κατώτερη τα 23



Εικόνα 2. Ιστογράμμα ηλικίας των ερωτηθέντων του δείγματος.



Εικόνα 3. Ιστογράμμα σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας των εργαζομένων.

έτη. Επίσης, οι ερωτηθέντες χωρίστηκαν και σε ηλικιακές ομάδες, οι οποίες παρουσιάζονται στον πίνακα 2.

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι η μεγαλύτερη συχνότητα και για τα δύο φύλα παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα των 30–49 ετών, με 57 εργαζόμενους (42,22%) να ανήκουν στην κατηγορία αυτή, ενώ αναλυτικότερα, οι άνδρες της συγκεκριμένης κατηγορίας ήταν 32 και οι γυναίκες 25. Επίσης, η κατηγορία με το μικρότερο ποσοστό εργαζομένων ήταν αυτή ηλικίας >50 ετών, με μόλις 18 άτομα (13,33%).

Έτη υπηρεσίας

Ως προς τα έτη τα οποία εργάζονταν οι ερωτηθέντες στην παρούσα εργασία, αποκομίστηκαν τα εξής στοιχεία: Ο μέσος όρος των ετών υπηρεσίας ήταν τα 8,9 έτη, με μέγιστη τιμή (παιλιότερος) τα 34 έτη και ελάχιστη τιμή (νεοπροσληφθείς) τους 3 μήνες (εικ. 3). Η τυπική απόκλιση ανήλθε στα 8,62 έτη για όλα τα υποκείμενα της έρευνας (n=135).

Η κορυφή της καμπύλης του ιστογράμματος δείχνει το μέσο όρο των ετών υπηρεσίας των εργαζομένων και

γίνεται αντιληπτό ότι έχει μια μετατόπιση προς τα αριστερά σύμφωνα με το εύρος τιμών για τα έτη εργασίας.

Επίσης, στον πίνακα 3 παρουσιάζονται αναλυτικά τα στοιχεία σχετικά με τα έτη υπηρεσίας, αφού πρώτα κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις ομάδες (<5 έτη υπηρεσίας, 5–15, 16–25, >25 έτη υπηρεσίας), καθώς και η συχνότητά τους κατά φύλο και κατά νοσοκομείο.

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται υπεροχή του γυναικείου φύλου όσον αφορά στο νοσηλευτικό προσωπικό. Επίσης, διακρίνεται ότι το προσωπικό που είχε λιγότερο από πενταετή εμπειρία, τόσο στο ιατρικό όσο και στο νοσηλευτικό προσωπικό, υπερτερεί των άλλων κατηγοριών σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας. Αναλυτικότερα, όπως φαίνεται και στην εικόνα 3 (καθώς και στον πίνακα 3), στην ομάδα με <5 έτη εργασίας βρίσκεται σχεδόν το μισό εργατικό δυναμικό του προσωπικού και των δύο νοσοκομείων που συμπεριλήφθηκαν στην παρούσα έρευνα.

Αν παρατηρήσει κάποιος τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις ηλικιακές ομάδες, καθώς και με τις κατηγορίες/ομάδες των ετών υπηρεσίας, παρουσιάζεται μια ασυμφωνία.

Πίνακας 2. Ηλικιακές ομάδες του δείγματος χωρισμένο κατά φύλο.

Ηλικιακές ομάδες	Συχνότητα	(%)	Άνδρες	(%)	Γυναίκες	(%)
<30 έτη	30	22,2	7	23,33	23	76,67
30–39 έτη	57	42,2	32	56,14	25	43,86
40–49 έτη	30	22,2	14	46,66	16	53,34
>49 έτη	18	13,3	15	83,33	3	16,67
Σύνολο	135	100	68		67	

Πίνακας 3. Ομάδες κατά έτη υπηρεσίας και κατά νοσοκομείο.

Έτη υπηρεσίας	Συχνότητα	Άνδρες ιατροί (ΓΝΚ)	Νοσηλεύτες (ΓΝΚ)	Γυναίκες ιατροί (ΓΝΚ)	Νοσηλεύτριες (ΓΝΚ)	Άνδρες ιατροί (ΓΝΦ)	Νοσηλεύτες (ΓΝΦ)	Γυναίκες ιατροί (ΓΝΦ)	Νοσηλεύτριες (ΓΝΦ)
<5 έτη	63	20	2	11	13	7	1	6	3
5–15 έτη	43	4	4	0	5	7	7	2	14
16–25 έτη	17	7	1	1	4	0	2	0	2
>25 έτη	12	6	2	0	1	2	0	0	1
Σύνολο	135	37	9	12	23	16	10	8	20

ΓΝΦ: Γενικό Νοσοκομείο Φιλατών, ΓΝΚ: Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας

Βάσει των αποτελεσμάτων που παρατέθηκαν πιο πάνω με τις ηλικιακές ομάδες, παρατηρείται ότι η μεγαλύτερη συχνότητα εργαζομένων εμφανίζεται μεταξύ της ηλικιακής ομάδας 30–39 ετών, με απόλυτο αριθμό 57 ατόμων και ποσοστιαία αναλογία επί του συνόλου 42,22%. Επίσης, για την ηλικιακή ομάδα <30 ετών παρατηρείται ότι αντιστοιχεί μόλις το 22,22%, δηλαδή 30 εργαζόμενοι.

Κατηγορία εργαζόμενου (ιατρός/νοσηλεύτης)

Ορισμένα αποτελέσματα σχετικά με τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν στο ιατρικό και στο νοσηλευτικό προσωπικό δόθηκαν και παραπάνω, ώστε να καταστεί καλύτερα αντιληπτό το αντικείμενο της μελέτης και στον αναγνώστη.

Το συνολικό δείγμα, όπως ήδη έχει αναφερθεί, ανήλθε σε 135 εργαζόμενους και των δύο κλάδων. Από αυτούς, 68 ήταν άνδρες και 67 γυναίκες. Στα παρακάτω δύο υποκεφάλαια θα παρουσιαστούν στοιχεία για το Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας και για το Γενικό Νοσοκομείο Φιλατών, ξεχωριστά.

Εργαζόμενοι στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας

Από το Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας έγινε επεξεργασία 81 ερωτηματολογίων. Από αυτά τα 81 άτομα, τα 42 (51,85%) ήταν άνδρες και τα υπόλοιπα 39 (48,15%) γυναίκες. Από τους 42 άνδρες, οι 37 (88,09%) ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό, ενώ οι υπόλοιποι 5 (11,91%) προέρχονταν από το νοσηλευτικό προσωπικό. Επίσης, από τις 39 γυναίκες, 16 (41,02%) ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό και 23 (58,98%) στο νοσηλευτικό προσωπικό (πίν. 4). Τα 53 (65,43%) άτομα ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό, ενώ τα 28 (34,57%) προέρχονταν από το νοσηλευτικό προσωπικό.

Από τους αριθμούς αυτούς είναι σαφώς εμφανής η υπεροχή του γυναικείου φύλου στις νοσηλευτικές υπηρεσίες σε σχέση με τους άνδρες.

Πίνακας 4. Ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας.

	Ιατροί	Νοσηλεύτες(τριες)	Σύνολο
Άνδρες	37 (88,09%)	5 (11,91%)	42
Γυναίκες	16 (41,02%)	23 (58,98%)	39
Σύνολο	53	28	81

Εργαζόμενοι στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλατών

Από το Γενικό Νοσοκομείο Φιλατών έγινε επεξεργασία 54 ερωτηματολογίων. Από αυτά τα 54 άτομα, τα 26 (48,15%) ήταν άνδρες και τα υπόλοιπα 28 (51,85%) ήταν γυναίκες. Από τους 26 άνδρες, οι 16 (61,53%) ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό και οι υπόλοιποι 10 (38,47%) στο νοσηλευτικό προσωπικό. Επίσης, από τις 28 γυναίκες, 8 (28,57%) ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό και 20 (71,43%) στο νοσηλευτικό προσωπικό (πίν. 4). Τα 53 (65,43%) άτομα ανήκαν στο ιατρικό προσωπικό, ενώ τα 28 (34,57%) ανήκαν στο νοσηλευτικό προσωπικό (πίν. 5).

Όπως και με τα στατιστικά στοιχεία που προέκυψαν από το Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας, και στο νοσοκομείο των Φιλατών φάνηκε η υπεροχή του γυναικείου φύλου στις νοσηλευτικές υπηρεσίες σε σχέση με τους άνδρες.

Συνολική ικανοποίηση στο σύνολο των ερωτηθέντων

Από τα 135 ερωτηματολόγια που επιστράφηκαν συμπλη-

Πίνακας 5. Ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλατών.

	Ιατροί	Νοσηλεύτες(τριες)	Σύνολο
Άνδρες	16 (61,53%)	10 (38,47%)	26
Γυναίκες	8 (28,57%)	20 (71,43%)	28
Σύνολο	24	30	54

ρωμένα, το αποτέλεσμα ως προς τη συνολική ικανοποίηση και για τους δύο κλάδους παρουσίασε ένα μέσο όρο, σε όλες τις κατηγορίες, 35,02 με ανώτερη τιμή 88 (μεγαλύτερη τιμή ικανοποίησης) και κατώτερη τιμή 7 (μικρότερη τιμή ικανοποίησης) και τιμή εύρους 81. Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση της τελικής και συνολικής βαθμολογίας, η ολική εργασιακή ικανοποίηση κατατάσσεται στην κατηγορία «μέτριες συνθήκες εργασίας». Σε αυτή την κατηγορία ο εργαζόμενος συνήθως είναι «μπερδεμένος» και ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία του τον εμποδίζει πολλές φορές να είναι αποδοτικός και να σκέφτεται ότι σίγουρα τα πράγματα θα μπορούσαν να είναι καλύτερα.

Συνολική ικανοποίηση στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας

Στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας απάντησαν 81 άτομα που είχαν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο JSS και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης και για τους δύο κλάδους ήταν 32,28, με μέγιστη τιμή ικανοποίησης 82 και ελάχιστη τιμή ικανοποίησης 12.

Όσον αφορά στο ιατρικό προσωπικό, ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης για το ανδρικό φύλο είχε τιμή 32,13, ενώ για το γυναικείο φύλο η τιμή ήταν 27,50.

Το νοσηλευτικό προσωπικό παρουσίασε μέσο όρο εργασιακής ικανοποίησης 29,40 για το ανδρικό φύλο και 36,47 για το γυναικείο φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία, δεν προέκυψαν σημαντικές ενδείξεις για στατιστική διαφορά μεταξύ του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού στο Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας ($p=0,30$). Γι' αυτό, οι εργαζόμενοι στα δύο νοσηλευτήρια κατατάχθηκαν στην κατηγορία των μέτριων συνθηκών εργασίας.

Συνολική ικανοποίηση στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών

Στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών ελήφθη απάντηση από 54 άτομα, τα οποία είχαν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο JSS. Τα αποτελέσματα από τη στατιστική ανάλυση έδειξαν ότι ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης αφ' ενός για τον κλάδο των ιατρών και αφ' ετέρου για τον κλάδο των νοσηλευτών ήταν 39,14, με μέγιστη τιμή ικανοποίησης 88 και ελάχιστη τιμή ικανοποίησης 7.

Όσον αφορά στο ιατρικό προσωπικό, ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης για το ανδρικό φύλο είχε τιμή 32,43, ενώ για το γυναικείο φύλο η τιμή ήταν 45,75.

Το νοσηλευτικό προσωπικό παρουσίασε μέσο όρο εργασιακής ικανοποίησης 43,30 για το ανδρικό φύλο και 39,80 για το γυναικείο φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία, ούτε στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών προέκυψαν σημαντικές ενδείξεις ότι υπάρχει στατιστική διαφορά μεταξύ του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού όσον αφορά στην ικανοποίησή τους από τις συνθήκες εργασίας ($p=0,17$). Από το μέσο όρο της εργασιακής ικανοποίησης του εργατικού δυναμικού του νοσοκομείου, οι εργαζόμενοι αυτοί κατατάσσονται στην κατηγορία των μέτριων συνθηκών εργασίας.

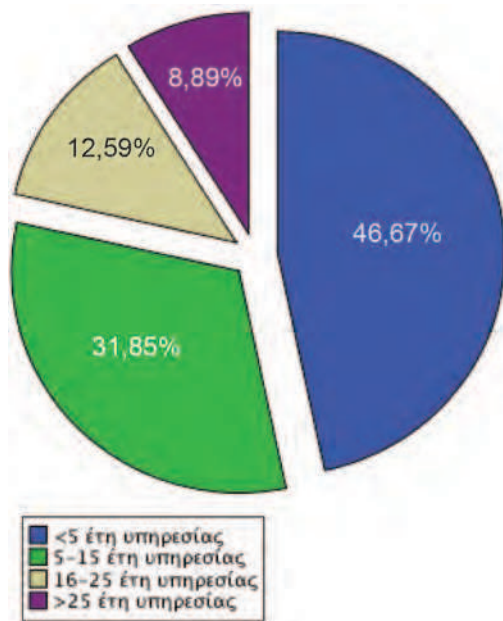
Συσχέτιση συνολικής ικανοποίησης μεταξύ Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας και Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών

Στον πίνακα 6 παρουσιάζονται κάποια στοιχεία σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση του ιατρικού αλλά και του νοσηλευτικού προσωπικού, τόσο στο Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας όσο και στο Γενικό Νοσοκομείο των Φιλιατών.

Αναλύοντας τα στατιστικά δεδομένα, έχοντας χρησιμοποιήσει το μέσο όρο εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των ιατρών και των νοσηλευτών του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας και του Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών, προέκυψε το συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική ένδειξη για κάποια διαφορά σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση σε αυτά τα δύο νοσοκομεία. Μεταξύ των στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν από το ιατρικό προσωπικό και των δύο νοσοκομείων, η τιμή p ήταν 0,14, ενώ για το νοσηλευτικό προσωπικό η ανάλογη τιμή p ήταν 0,36. Από το αμιγές αποτέλεσμα των μέσων όρων των δύο αυτών νοσοκομείων προέκυψαν τα εξής στοιχεία: (α) Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών ήταν ελαφρώς μεγαλύτερη σε σχέση με εκείνη του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας, (β) η συνολική εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ιατρών του ανδρικού φύλου των δύο νοσοκομείων δεν παρουσίασε σχεδόν καμιά διαφοροποίηση, (γ) στις γυναίκες ιατρούς παρατηρήθηκε μια σχετικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο νοσοκομείων, με το

Πίνακας 6. Συνολική εργασιακή ικανοποίηση κατά εργασιακό κλάδο και κατά νοσοκομείο.

	Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Εργασιακή ικανοποίηση ιατρικού προσωπικού		Εργασιακή ικανοποίηση νοσηλευτικού προσωπικού	
		Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας	32,28	32,13	27,50	29,40	36,47
Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών	39,14	32,43	45,75	43,30	39,80



Εικόνα 4. Απεικόνιση των ετών υπηρεσίας ανά ομάδες.

Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών να παρουσιάζει μεγαλύτερη τιμή συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, (δ) το αντίθετο συνέβη για το νοσηλευτικό προσωπικό, όπου οι γυναίκες δεν παρουσίασαν κάποια σημαντική διαφορά στο αποτέλεσμα της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ (ε) οι άνδρες νοσηλευτές έδωσαν μεγαλύτερη βαθμολογία εργασιακής ικανοποίησης στο Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών απ' ό,τι σε αυτό του Γενικού Νοσοκομείου της Κέρκυρας και (στ) στα δύο νοσοκομεία η εργασιακή ικανοποίηση κατατάχθηκε στην κατηγορία των μέτριων εργασιακών συνθηκών.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της έρευνας ήταν η μελέτη των διαφορών που θα προέκυπταν μεταξύ των νοσοκομείων αυτών. Από τα στοιχεία που αποκομίστηκαν, πράγματι υπήρξε μια διαφορά, όχι όμως τόσο στατιστικά σημαντική (ιατρικό προσωπικό Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας με ιατρικό προσωπικό Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών $p=0,14$ και νοσηλευτικό προσωπικό Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας με νοσηλευτικό προσωπικό Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών $p=0,36$). Το βασικό στοιχείο που προέκυψε από την έρευνα είναι ότι και στα δύο συγκεκριμένα νοσοκομεία, τόσο στο ιατρικό όσο και στο νοσηλευτικό προσωπικό, η εργασιακή ικανοποίηση ήταν σχεδόν ανύπαρκτη έως μέτρια. Αυτό το στοιχείο αποκαλύπτει πολλά προβλήματα, τα περισσότερα ήδη γνωστά, για τον τρόπο λειτουργίας του Εθνικού Συστήματος Υγείας και κατ' επέκταση των νοσοκομείων που είναι ενταγμένα στο εν λόγω σύστημα.

Σύμφωνα με τη βαθμολογία, λαμβάνοντας υπ' όψη όλους τους ερωτώμενους από τα δύο νοσοκομεία και των δύο κλάδων, το αποτέλεσμα είναι ότι η εργασιακή ικανοποίηση κυμάνθηκε από μικρή έως μέτρια. Σε αυτές τις δύο κατηγορίες, ο εργαζόμενος αισθάνεται «μπερδεμένος» και επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία του για να αναζητήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Σύμφωνα με άλλες έρευνες,⁹ όταν υπάρχει συνοχή του εργατικού δυναμικού και καλές συνθήκες με τους συναδέλφους, οι άλλες παράμετροι μπορεί να αντισταθμιστούν.¹⁰ Αυτό διαφαίνεται και στην παρούσα έρευνα, αφού η κατηγορία ερωτήσεων με αντικείμενο τους συνεργάτες και τη φύση της εργασίας συγκέντρωσε τις περισσότερες θετικές απαντήσεις.

Επίσης, ένας άλλος παράγοντας που πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπ' όψη στις ημέρες μας είναι τόσο η οικονομική όσο και η δημοσιονομική κρίση που υπάρχει στην Ελλάδα. Ένας ιατρός έχει την επιλογή να εργαστεί σε δημόσιο νοσοκομείο, σε ιδιωτική κλινική ή να ιδιωτεύσει. Λόγω της οικονομικής συγκυρίας, πολλοί ιατροί «φοβούνται» να ανοίξουν ένα ιδιωτικό ιατρείο, βλέποντας ότι οι περισσότεροι ασθενείς επιλέγουν το δημόσιο νοσοκομείο και όχι τον ιδιωτικό τομέα γιατί ο οικογενειακός τους προϋπολογισμός έχει συρρικνωθεί.

Στον πίνακα 7 παρατηρούνται κατά φθίνουσα σειρά, οι κατηγορίες ερωτήσεων που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, ένα από τα ευρήματα της παρούσας εργασίας είναι ότι στο υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων, και των δύο νοσοκομείων, βρίσκεται η συνύπαρξη και η συνεργασία με τους συναδέλφους. Σε μικρότερο βαθμό, αλλά εξ ίσου σημαντική, εμφανίζεται να είναι η ικανοποίηση από τις γνώσεις, τις διαχειριστικές ικανότητες και τη συμπεριφορά των προϊσταμένων, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας και η φύση της ίδιας της εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, διαφαίνεται ιδιαίτερα υψηλή δυσαρέσκεια των εργαζομένων και των δύο κλάδων, στοιχείο το οποίο μεταφράζεται αυτόματα σε χαμηλή έως ανύπαρκτη εργασιακή ικανοποίηση, όσον αφορά στις αποδοχές τους (μισθός) και στις πρόσθετες παροχές. Επίσης, διαπιστώθηκε υψηλή δυσαρέσκεια του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού, τόσο από τις ευκαιρίες προαγωγής και αυξήσεων (στην περίπτωση της χώρας μας, μειώσεων!) όσο και από το γενικό επίπεδο επικοινωνίας και διαδικασιών μέσα στο νοσοκομείο. Τα συμπεράσματα αυτά έρχονται να συμφωνήσουν με άλλες μελέτες και έρευνες που έχουν διεξαχθεί κατά καιρούς, με παραδείγματα αυτές των Nahm¹¹ και Kaarna et al.¹² Τα άρθρα αυτά επιλέχθηκαν με κριτήριο την ημερομηνία που διεξήχθησαν προκειμένου να καταδειχθεί η διαχρονικότητα του προβλήματος.

Πίνακας 7. Εργασιακή ικανοποίηση ανά κατηγορία του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού.

Αύξουσα σειρά κατά εργασιακή ικανοποίηση	Κατηγορία ερωτήσεων	Συνολικός μέσος όρος	Μέσος όρος Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας	Μέσος όρος Γενικού Νοσοκομείου Φιλιππών
1	Συνεργάτες	3,79	3,66	3,99
2	Φύση εργασίας	3,35	3,11	3,70
3	Επίβλεψη	3,02	2,66	3,55
4	Επικοινωνία	2,54	2,52	2,56
5	Ανταμοιβές	2,35	2,29	2,33
6	Διαδικασίες	2,26	2,26	2,27
7	Προαγωγή	2,24	2,14	2,40
8	Παροχές	1,84	1,74	2,00
9	Μισθός	1,49	1,50	1,47

Όσον αφορά στη φύση της εργασίας, από τις απαντήσεις των ερωτώμενων το συμπέρασμα είναι ότι δεν υπάρχει ένα σαφές πλαίσιο για τους εργαζόμενους στο νοσοκομείο. Έτσι, χωρίς να υπάρχουν όρια σχετικά με το πού τελειώνουν οι ευθύνες της μιας ομάδας και πού αρχίζουν οι ευθύνες της άλλης, συχνά σημειώνονται διαπληκτισμοί και η διεκπεραίωση μιας εργασίας καθυστερεί αρκετά.

Όσο για τις παροχές, οι τιμές είναι χαμηλές και για τους δύο κλάδους και στα δύο νοσοκομεία, ωστόσο διαπιστώθηκε διαφορά μεταξύ των δύο νοσοκομείων στο πώς αντιλαμβάνονται την έννοια των ερωτήσεων και στο πώς τους επηρεάζει σύμφωνα με τη δυναμικότητα του κάθε νοσοκομείου.

Είναι μια υπαρκτή πραγματικότητα ότι στα νοσοκομεία της Ελλάδας δεν υπάρχει μέριμνα για διάφορες δραστηριότητες που θα μπορούσαν να αναπτυχθούν με βάση την καλύτερη εξυπηρέτηση του εργατικού δυναμικού. Επίσης, τα επιδόματα που παρέχονται για διάφορες διευκολύνσεις είναι πενιχρά και με την πάροδο του χρόνου μειώνονται ή αφαιρούνται από τον κατάλογο των εργαζομένων.¹³

Όσον αφορά στην προαγωγή του προσωπικού στη χώρα μας, ο τρόπος ανέλιξης είναι αρκετά ανορθόδοξος, αφού ένα από τα στοιχεία που χρειάζεται ένας εργαζόμενος είναι τα έτη εργασίας και όχι το βιογραφικό του και οι δυνατότητές του.¹⁴

Ένα συμπέρασμα ή καλύτερα μια διαπίστωση από τις ηλικιακές ομάδες των ερωτώμενων είναι ότι, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είχαν μικρό χρονικό ορίζοντα εργασίας, ηλικιακά δεν ήταν μικροί, όπως θα ήταν αναμενόμενο. Πώς εξηγείται το φαινόμενο αυτό; Οι λόγοι που παρουσιάζεται αυτή η ιδιομορφία είναι οι εξής: Ο πρώτος λόγος είναι ότι οι φοιτητές Ιατρικής αποφοιτούν σε μεγαλύτερη ηλικία. Ο δεύτερος λόγος είναι

ότι υπάρχει τεράστια αναμονή, γεγονός που μεταφράζεται σε λιγότερα χρόνια εργασίας κατά τη νεαρή ηλικία των εργαζομένων, τόσο των ιατρών όσο και των νοσηλευτών (λόγω μειωμένου αριθμού προσλήψεων). Ο τρίτος λόγος, σύμφωνα με τις απαντήσεις, είναι ότι οι νέοι αποφοιτήσαντες προτιμούν ή αναγκάζονται να εργάζονται σε άλλες εργασίες προκειμένου να εξασφαλίσουν έσοδα για τη ζωή τους και στη συνέχεια εισέρχονται στο σύστημα, είτε έχοντας κερδίσει κάποιο ικανοποιητικό ποσό που μπορεί να τους εξασφαλίσει τη συνέχεια της εργασίας τους στο νοσοκομείο είτε επειδή ανοίγει η θέση τους.

Ένα συμπέρασμα από τα δεδομένα που αποκομίστηκαν από τον πίνακα που αντιστοιχεί με τα έτη υπηρεσίας των εργαζομένων (πίν. 3) είναι ότι όσο ανέρχεται κάποιος στην κατηγορία των ατόμων που εργάζονται περισσότερα χρόνια στην υπηρεσία τους, τόσο μειώνεται δραματικά το ποσοστό αυτών. Αυτόματα, γίνεται αντιληπτό ότι τα νοσοκομεία στηρίζονται περισσότερο σε ανειδίκευτους ιατρούς και μη πεπειραμένους νοσηλευτές.

Γενικότερα, παρατηρείται ότι ο τομέας της υγειονομικής περιθαλψής βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία μεταβολών σε όλον τον κόσμο. Η δομή του πληθυσμού αλλάζει και οι απαιτήσεις αυξάνουν ολοένα και περισσότερο. Οι εκάστοτε κυβερνήσεις προσπαθούν συνεχώς να μειώσουν το κόστος λειτουργίας των υγειονομικών σταθμών και των παρεχομένων υπηρεσιών.^{15,16} Δυστυχώς, την περίοδο αυτή, η οικονομική κρίση έχει φέρει το Εθνικό Σύστημα Υγείας στα όριά του και ο ορίζοντας για βελτίωση είναι αρκετά μακρύς. Η εργασιακή παρακίνηση δεν αποτελεί ατομικό ή οργανωσιακό χαρακτηριστικό, αλλά πηγάζει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων και του γενικότερου εργασιακού τους περιβάλλοντος.¹⁷

Το προσωπικό των νοσοκομείων, είτε γίνεται αναφορά στο ιατρικό είτε στο νοσηλευτικό, έχει να αντιμετωπίσει

καθημερινά αρκετές δυσκολίες στην κάλυψη των αναγκών των ασθενών τους.¹⁸ Εάν δεν πληρούνται αρχικά οι δικές τους ανάγκες, τότε θα υπάρχουν εκπτώσεις και στην αντιμετώπιση των ασθενών τους. Σε αυτό το σημείο, οι διοικητές των νοσοκομείων πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τους ότι είναι υπεύθυνοι και για το προσωπικό του νοσοκομείου που διοικούν, αλλά και κατ'επέκταση και για τους ασθενείς που εξετάζονται από αυτό το προσωπικό.¹² Οι διοικήσεις των νοσοκομείων έχουν τη δυνατότητα (όσο περιορισμένη και κεντρική είναι η εξουσία την οποία ασκούν) να δημιουργήσουν τις συνθήκες εκείνες για ένα ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον που να μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους να παράγουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στο μικρότερο κόστος και με τη μέγιστη αποτελεσματικότητα.¹⁹

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, προκύπτει ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη ώστε να αντιμετωπιστεί με σοβαρότητα και νηφαλιότητα το θέμα του μισθού, το θέμα των ανταμοιβών, το θέμα των πρόσθετων

παροχών, καθώς και το θέμα της προαγωγής και της διαφάνειας των γεγονότων που συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο. Η εργασία αυτή διενεργήθηκε προκειμένου να συνεισφέρει στην επιστημονική κοινότητα στοιχεία προς σύγκριση και ανάλυση για μελλοντικές έρευνες. Επίσης, να συγκριθεί με αντίστοιχες έρευνες που θα υπάρξουν και για άλλες υγειονομικές περιφέρειες ή και για άλλα νοσοκομεία της χώρας (εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων, όπου ήδη έχουν μελετηθεί αρκετές πτυχές του προβλήματος), για να υπάρχει ένα μέτρο σύγκρισης και μια συνολικότερη εικόνα του προβλήματος.

Συμπερασματικά και σύμφωνα με τα αποτελέσματα, παρατηρείται ότι υπάρχει μεγαλύτερη δυσαρέσκεια στο Γενικό Νοσοκομείο της Κέρκυρας σε σχέση με το Γενικό Νοσοκομείο Φιλιατών και αυτό ίσως τελικά να οφείλεται στο μέγεθος του νοσοκομείου και στον αυξημένο φόρτο εργασίας σε συνδυασμό με την υποστελέχωσή του.

ABSTRACT

A comparative study of job satisfaction of the medical and nursing staff in two regional hospitals in Greece

E. PELECHAS,^{1,3} A. ANTONIADIS^{2,3}

¹Accident and Emergency Department, Scarborough Hospital, North Yorkshire, United Kingdom, ²Department of Hematology, Filiates General Hospital, Filiates, Greece, ³Health Services Management, Open University of Cyprus, Nicosia, Cyprus

Archives of Hellenic Medicine 2013, 30(3):325–334

OBJECTIVE To compare the job satisfaction of the medical and nursing staff in two regional hospitals in Greece, with a different capacity (Corfu General Hospital, Filiates General Hospital), and to derive general conclusions about job satisfaction of medical and nursing in public hospitals in Greece. **METHOD** A survey was conducted from January to June 2012 on doctors and nurses in the two study hospitals. The data were collected using the questionnaire Job Satisfaction Survey (JSS). The items in this questionnaire are divided into 9 categories, concerning supervision, rewards, procedures, promotion, benefits, wages, partners, nature of work and communication. Additional questions were added covering the demographic, geographical and socio-economic characteristics of the respondents. The data were entered and processed using the software Microsoft Excel, the statistical software StatPlus (AnalystSoft 2009) and the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) IBM, version 20. **RESULTS** Of the 135 questionnaires collected, 60% (n=81) originated from the General Hospital of Corfu and the remaining 40% (n=54) originated from the General Hospital of Filiates. The workforce of hospitals at the start of the study period consisted of 87 doctors and 314 nurses for 231 beds in the General Hospital of Corfu and 50 doctors and 77 nurses for 84 beds in the General Hospital of Filiates. The overall job satisfaction at both hospitals as assessed by JSS was low, with no apparent significant difference between doctors $p=0.14$ and nurses $p=0.36$. The General Hospital of Filiates presented a generally slightly better job satisfaction rates in almost all categories. The category with the lowest score in job satisfaction for both hospitals was that concerning salaries. In contrast, the category with the highest score and slightly greater job satisfaction concerned questions about work partners. **CONCLUSIONS** It appears that the medical and nursing staff in both hospitals encounter huge problems in their work environment due to a rigid central system, which does not inspire their confidence or promote job satisfaction. These findings should be taken into consideration in seeking for solutions.

Key words: Job satisfaction, Management, Medical staff, Nursing staff

Βιβλιογραφία

1. ZEYTINGLU IU, DENTON M, DAVIES S, BAUMANN A, BLYTHE J, BOOS L. Associations between work intensification, stress and job satisfaction: The case of nurses in Ontario. *Industrial Relations* 2007, 62:201–225
2. TAYLOR FW. *The principles of scientific management*. Harper & Brothers, New York, 1911
3. AIKEN LH, SMITH HL, LAKE ET. Lower Medicare mortality among a set of hospitals known for good nursing care. *Med Care* 1994, 32:771–787
4. DONABEDIAN A. Commentary on some studies on the quality of care. *Health Care Financ Rev* 1987, 4:75–85
5. MASLOW AH, ROBERT F, FADIMAN J. *Motivation and personality*. Harper & Row, New York, 1970
6. HERZBERG F, MANSEUR B, SYNDERMAN B. *The motivation to work*. Wiley, New York, 1959
7. HERZBERG E. *Work and the nature of man*. World Publishing, New York, 1966
8. ANTONIOU AS. Personal traits and professional burnout in health professional. *Arch Hellen Med* 1999, 16:20–28
9. ΜΑΚΡΗΣ Μ, ΘΕΟΔΩΡΟΥ Μ, MIDDLETON N. Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια γενικά νοσοκομεία της Κύπρου. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2011, 28:234–244
10. PARVIN MM, KABIR MN. Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Austr J Bus Manag Res* 2011, 1:113–123
11. NAHM H. Job satisfaction in nursing. *Am J Nurs* 1940, 40:1389–1392
12. KAARNA M, PÖLLUSTE K, LEPNURM R, THETLOFF M. The progress of reforms: Job satisfaction in a typical hospital in Estonia. *Int J Qual Health Care* 2004, 16:253–261
13. ΠΟΥΖΟΥΚΙΔΟΥ Α, ΘΕΟΔΩΡΟΥ Μ, ΚΑΪΤΕΛΙΔΟΥ Δ. Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική* 2007, 46:537–544
14. ΚΑΙΤΕΛΙΔΟΥ Δ, ΚΟΝΤΟΓΙΑΝΝΙ Α, ΓΑΛΑΝΙΣ Ρ, ΣΙΣΚΟΥ Ο, ΜΑΛΛΙΔΟΥ Α, ΠΑΥΛΑΚΙΣ Α ET AL. Conflict management and job satisfaction in paediatric hospitals in Greece. *J Nurs Manag* 2012, 20:571–578
15. KIVIMÄKI M, VANHALA A, PENTTI J, LÄNSISALMI H, VIRTANEN M, ELOVAINIO M ET AL. Team climate, intention to leave and turnover among hospital employees: Prospective cohort study. *BMC Health Serv Res* 2007, 7:170
16. AIKEN LH, CLARKE SP, SLOANE DM, SOCHALSKI J, SILBER JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA* 2002, 288:1987–1993
17. CHIRDAN OO, AKOSU JT, EJEMBI CL, BASSI AP, ZOAKAH AI. Perceptions of working conditions amongst health workers in state-owned facilities in northeastern Nigeria. *Ann Afr Med* 2009, 8:243–249
18. ΤΟΥΚΑΣ Δ, ΤΟΥΚΑ Α. Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. *Αρχ Ελλ Ιατρ* 2011, 28:20–26
19. PALEOLOGOU V, KONTODIMOPOULOS N, STAMOULI A, ALETRAS V, NIAKAS D. Developing and testing an instrument for identifying performance incentives in the Greek health care sector. *BMC Health Serv Res* 2006, 6:118

Corresponding author:

E. Pelechas, 21A Cherry Tree Ave., Scarborough, North Yorkshire, YO12 5DX, United Kingdom
e-mail: pelehas@yahoo.com