

Μελέτη εργασιακής ικανοποίησης
και τύπου προσωπικότητας
με διανομή ερωτηματολογίου
στη Μ.Ε.Θ. του Γενικού Νοσοκομείου Τρικάλων

Καλλιτσάρη Σταυρούλα,
Ειδικός Ιατρός Εργασίας



Η Μονάδα Εντατικής Θεραπείας του Γενικού Νοσοκομείου Τρικάλων

- Εφαρμόζει το κοινό πλαίσιο αξιολόγησης από το 2012 (Common Assessment Framework)
- Στόχος η βελτίωση των υπηρεσιών υγείας που παρέχει
- Πραγματοποιήθηκε ενημέρωση του προσωπικού για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που απειλούν την ψυχική υγεία
- Έλεγχος του status των εργαζομένων

Η μελέτη μας

- Περιγραφική έρευνα παρατήρησης τύπου χρονικής στιγμής
- Μέσα στο 1^ο εξάμηνο του 2016
- Διανομή του ερωτηματολογίου ανώνυμα
- Σε όλο το μόνιμο προσωπικό του τμήματος - 20 άτομα

Εργαλεία

Χρησιμοποιήθηκαν 3 ερωτηματολόγια τα οποία μοιράστηκαν και συμπληρώθηκαν ως ένα ενιαίο:

- Διερεύνηση επαγγελματικής ικανοποίησης
(Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, ESI)
- Workplace self-assessment
(Mayo Foundation for Medical Education and Research)
- Προσδιορισμός τύπου προσωπικότητας
(Dr. Howard Glazer για το βιβλίο Executive Health)

Ερωτηματολόγιο ESI

Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (employee satisfaction inventory)

- Εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως πολυδιάστατη έννοια
- Έχει χρησιμοποιηθεί και ελεγχθεί ως προς την αξιοπιστία του σε εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα
- Περιέχει συνολικά 24 ερωτήσεις
- Απαντήσεις σε πενταβάθμια κλίμακα, από το «διαφωνώ απόλυτα» (1), έως το «συμφωνώ απόλυτα» (5)

Ερωτηματολόγιο ESI

Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (employee satisfaction inventory)

Προσεγγίζει το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης μέσω έξι διαστάσεων της:

- *Συνθήκες Εργασίας*
- *Οικονομικές Απολαβές*
- *Προοπτικές για Προαγωγή*
- *Φύση Εργασίας*
- *Προϊστάμενος*
- *Υπηρεσία*




✘ Δεν περιλαμβάνει ερώτηση που να αναφέρεται στο φόρτο εργασίας του εργαζομένου ούτε τις σχέσεις με τους συναδέλφους

Workplace Self- Assessment

- Για το φόρτο εργασίας χρησιμοποιήθηκε συμπληρωματικά το ερωτηματολόγιο **Workplace self-assessment** Mayo Foundation for Medical Education and Research
- Προσδιορίζει την σχέση με τους συναδέλφους, με πιθανές απαντήσεις ναι/όχι
- Επιπλέον ζητά από το άτομο να βαθμολογήσει την πίεση που δέχεται στη δουλειά του μια συνηθισμένη μέρα σε κλίμακα από 1 έως 10.

Προσδιορισμός Τύπου Προσωπικότητας




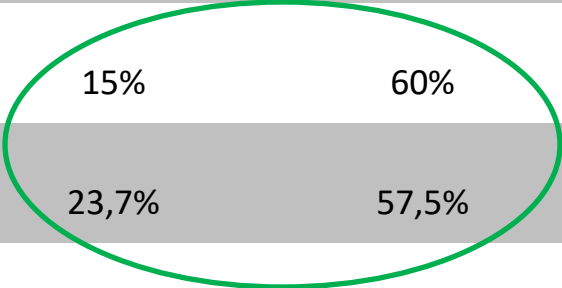

Dr. Howard Glazer για το βιβλίο Executive Health

- A  Επιρρεπής στο stress
- B  Εσωτερική ηρεμία και καλή διαχείριση του stress
- AB  Μικτά χαρακτηριστικά των τύπων A & B, με συμπεριφορά που μεταπίπτει από τον ένα τύπο στον άλλον

Αποτελέσματα - εργασιακή ικανοποίηση

- Τα αποτελέσματα για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση δείχνουν ποσοστό 33,6% αρκετά ευχαριστημένο και 19,3% αρκετά δυσαρεστημένο.
- Επιπλέον μελετήθηκαν ξεχωριστά και παρατίθενται τα αποτελέσματα για τις ακόλουθες επιμέρους διαστάσεις: συνθήκες εργασίας, αμοιβή, προοπτική προαγωγής, φύση εργασίας, προϊστάμενος, υπηρεσία, πίεση/φόρτος εργασίας και τύπος της προσωπικότητας.

Αποτελέσματα - εργασιακή ικανοποίηση

	ΑΠΟΛΥΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ		ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΑΡΚΕΤΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ		ΑΠΟΛΥΤΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10%		35%	25%	19%		11%
ΑΜΟΙΒΗ	2,5%		11,3%	16,3%	43,6%		26,3%
ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ	10%		23,3%	31,7%	23,3%		11,7%
ΦΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15%		60%	21,3%	3,7%		0%
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	23,7%		57,5%	12,5%	6,3%		0%
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	3,7%		16,3%	47,5%	20%		12,5%
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	10,8%		33,9%	25,7%	19,3%		10,3%

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
		%	%	%
1	Διαχειρίζομαι το χρόνο μου σωστά	90	10	0
2	Τα πάω καλά με τον επόπτη/εργοδότη μου	100	0	0
3	Τα πάω καλά με τους συναδέλφους μου	100	0	0
4	Υπάρχει κάποιος στο χώρο της εργασίας που μου δημιουργεί φόβο/εξαναγκασμό	30	70	0
5	Έχω θετική άποψη για την εργασία	85	10	5
6	Έχω τις ευκαιρίες που επιθυμώ στη δουλειά μου	60	40	0
7	Έχω τον εξοπλισμό και τους πόρους που μου χρειάζονται για τη δουλειά μου	60	40	0
8	Διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής μου ζωής	95	5	0

Αποτελέσματα- Workplace Self- Assessment

- ✓ Σχέσεις με τους συναδέλφους
- ✓ Διαχείριση συνθηκών εργασίας

Αποτελέσματα- Workplace Self-Assessment - φόρτος εργασίας

ΠΙΕΣΗ

<5

>5

5

Η πίεση που δέχομαι μια συνηθισμένη ημέρα στη δουλειά μου από το 1 έως το 10

10%

55%

35%

Η πίεση που δέχομαι μια συνηθισμένη μέρα στη δουλειά μου είναι:
(βαθμολογήστε από το 1 έως το 10)

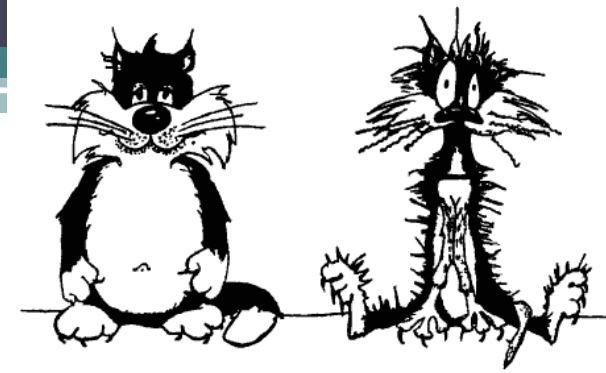
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Αποτελέσματα - τύπος προσωπικότητας

	A	B	AB	ΔΑ
ΤΥΠΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	70%	0%	20%	10%



Συμπεράσματα



Before Work

After Work

1. Το προσωπικό φαίνεται να είναι **αρκετά ευχαριστημένο** από τη φύση της εργασίας, τον προϊστάμενο και τη συνεργασία με τους συναδέλφους
2. Αρκετά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση συνολική αλλά και από τις συνθήκες εργασίας, παρόλο που δηλώνουν αρκετά **υψηλά επίπεδα πίεσης/φόρτου εργασίας**
3. Η **δυσaréσκεια** του προσωπικού εντοπίζεται περισσότερο σε θέματα **αμοιβής** και ακολουθούν τα θέματα που αφορούν την **υπηρεσία**
4. Η **πλειοψηφία των εργαζομένων στο τμήμα της ΜΕΘ φαίνεται να ανήκουν στον τύπο προσωπικότητας τύπου A** (stress-prone personality type), το οποίο επιβεβαιώνει την ικανότητά τους να λειτουργούν ικανοποιητικά παρά αυξημένα επίπεδα πίεσης που διαπιστώθηκαν

Προβληματισμοί & συζήτηση

1. Ένα μοντέλο εργασιακού stress είναι αυτό της **διαταραγμένης ισορροπίας προσπάθειας-ανταμοιβής** (ERI, effort-reward imbalance)
2. Σύμφωνα με αυτό, **πηγή του stress** στο χώρο της εργασίας αποτελεί η δυσαναλογία μεταξύ του φόρτου εργασίας και της ανταμοιβής για αυτήν (π.χ.: οικονομικές απολαβές, αναγνώριση)
3. Η αναγκαιότητα της αναγνώρισης του εργασιακού stress προκύπτει από πολύχρονες μελέτες οι οποίες έχουν τεκμηριώσει την αιτιολογική σχέση του stress με ψυχικά και σωματικά νοσήματα

Προστασία & πρόληψη

- Στόχος μας είναι η χρήση των ίδιων εργαλείων ανά τακτά χρονικά διαστήματα
- Το ερωτηματολόγιο να λειτουργήσει ως **εργαλείο μέτρησης** των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης και φόρτου εργασίας και ως εργαλείο σύγκρισης
- Feedback να αποτελέσει εργαλείο **έγκαιρης αναγνώρισης και πρόληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων** όπως το εργασιακό stress, το burnout, το mobbing κοκ.
- **Βελτίωση των συνθηκών εργασίας, αύξηση της παραγωγικότητας**
- **Η μονάδα να γίνει πιο ασφαλής** για το προσωπικό και τους ασθενείς της

Βιβλιογραφία

- Akizumi Tsutsumi, 2005. Psychosocial factors and health: Community and Workplace Study. *Journal of Epidemiology*, vol:15
- Coronary Artery Risk Development in Young Adults (CARDIA), 2002. American Heart Company
- Chandola T. , Brunner E., Marmot M. (2006). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: a prospective study. *BMJ*, doi: 10.1136/bmj.38693.435301.80
- Koustelios A. & Kousteliou I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-6
- Koustelios A. & Bagiatis K. (1991). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-76
- Koustelios A., Theodorakis N. & Goulimaris D, (2004). Role ambiguity role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-8
- Michie S., (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*;59:67-72
- Siegrist J. Adverse, (1996). 60 health effects of high-effort/low-reward conditions. *J. Occup. Health Psychol.*;1:27-41
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L.J. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, Work Adjustment Project
- Αργυράκης Π. , Κουστέλιος Α. , Διγγελίδης Ν. & Χρόνη Σ. Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματικά ικανοποίηση σε δείγμα εργαζόμενων στην ΟΕΟΠ «Αθήνα 2004». *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 15-26
- Δράκου Α., Χρήστος Κ., Υβόννη Χ. & Γλυντιά Ε. Επαγγελματική Ικανοποίηση των προπονητών –Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2(1), 15-26

Ευχαριστώ για την προσοχή σας

