



Αξιολόγηση διαπροσωπικών σχέσεων νοσηλευτών σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας

Βασιλείου Ελένη¹, Καπάδοχος Θεόδωρος², Σαμέντζας Αλέξιος³, Τουλιά Γεωργία², Μαρβάκη Χριστίνα⁴

1. *MSc Νοσηλεύτρια, Μονάδα Εμφραγμάτων, ΓΝΑ "ΕΛΠΙΣ"*
2. *Καθηγητής Εφαρμογών, Τμήμα Νοσηλευτικής, ΤΕΙ Αθήνας*
3. *Ειδικευόμενος Καρδιολόγος, ΓΝΑ "ΕΛΠΙΣ"*
4. *Καθηγήτρια, Τμήμα Νοσηλευτικής, ΤΕΙ Αθήνας*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Διαπροσωπικές είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των ανθρώπων που βρίσκονται σε ένα κοινωνικό σύνολο. Το πρόβλημα των διαπροσωπικών σχέσεων δεν είναι τόσο ο καθορισμός στόχων και η κατανομή οικονομικών πόρων, όσο η υλοποίηση των αποφάσεων.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθεί αν η επικοινωνία, οι διαπροσωπικές σχέσεις και τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τη συνεργασία των νοσηλευτών και την απόδοσή τους.

Υλικό και Μέθοδος: Τον μελετώμενο πληθυσμό αποτέλεσαν 202 νοσηλευτές Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής εκπαίδευσης στους οποίους ζητήθηκε να συμπληρώσουν ειδικά τροποποιημένο ερωτηματολόγιο που βασίστηκε στη διεθνή βιβλιογραφία. Η έρευνα έλαβε χώρα σε δημόσια και ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα του λεκανοπεδίου Αττικής. Η διάρκεια της ήταν από το Μάιο 2009 έως το Μάιο 2010. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS ver.13.

Αποτελέσματα: Το 67% (n=136) του μελετώμενου πληθυσμού ήταν γυναίκες. Ως προς το ωράριο εργασίας, η πλειοψηφία ανέφερε πως ακολουθούσε το κυκλικό ωράριο, σε ποσοστό 74% (n=148). Το επίπεδο επικοινωνίας των νοσηλευτών που εργάζονται σε σταθερό ωράριο είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των νοσηλευτών που εργάζονται σε κυκλικό ωράριο (p=0,007). Επίσης, όσο πιο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι νοσηλευτές από την εργασία τους τόσο πιο υψηλό φαίνεται να είναι το επίπεδο επικοινωνίας τους (p<0,001). Και τέλος, φαίνεται ότι το επίπεδο συνεργασίας των νοσηλευτών με τους συναδέλφους τους φαίνεται να είναι τόσο υψηλότερο όσο καλύτερη είναι η σχέση των νοσηλευτών μεταξύ τους (p<0,001).

Συμπεράσματα: Οι υψηλές αποδοχές, οι ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η κοινωνικό-οικονομική κατάσταση βρέθηκε ότι επηρεάζουν πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Λέξεις Κλειδιά: Διαπροσωπικές σχέσεις, επικοινωνία, νοσηλευτής, μονάδες εντατικής θεραπείας.

Υπεύθυνος αλληλογραφίας: Αλέξης Σαμέντζας, Αλεξανδρουπόλεως 22, 11527 Αμπελόκηποι, Αθήνα, κιν. τηλ: 6938122722, e-mail: samentzasalexios@yahoo.gr

Rating interpersonal relations between nurses in Intensive Care Units

Vasiliou Eleni¹, Kapadohos Theodore², Samentzas Alexios³, Toulia Georgia², Marvaki Christina⁴

1. *RN, MSc, Intensive Care Unit, GH of Athens "ELPIS"*
2. *Lecturer, Department of Nursing, Technological Educational Institute of Athens*
3. *Resident Cardiologist, GH of Athens "ELPIS"*
4. *Professor, Department of Nursing, TEI of Athens*

ABSTRACT

Introduction: Interpersonal relationships are being developed between people who are in a community. The problem of interpersonal relations is not as setting targets and allocating financial resources, as the implementation of decisions.

Aim: The aim of the present study was to -investigate whether communication, interpersonal relations and socio-demographic characteristics affect the cooperation of nurses,- and their performance.

Method and Material: The studied population consisted of 202 nurses of Technological and University educational level who were asked to fill in a specially modified questionnaire based on the literature. The research took place in

public and private hospitals of Attica. The duration of the study was from May 2009 to May 2010. Statistical analysis was performed by using the statistical package SPSS ver.13.

Results: 67% (n=136) of the studied population were women. As regards working hours, the majority of nurses claimed that followed the rotating shift, at a percentage of 74% (n=148). The level of communication between nurses working in constant time is higher than that of nurses working in rotating shifts ($p = 0.007$). Also, the happier state nurses from their work, the more it seems to be a high level of communication ($p < 0.001$). And finally, it appears that the level of cooperation of the nurses with their colleagues seem to be higher when the relationship between the nurses ($p < 0.001$) was better.

Conclusions: The high wages, opportunities for continuing education and socio-economic status was found to affect too much or interpersonal relationships, but to a lesser extent than the previous two factors.

Keywords: Interpersonal relations, communication, nurse, intensive care units.

Corresponding Author: Samentzas Alexios, Alexandroupoleos 22, 11527, Athens, Greece, mobile tel: 6938122722, e-mail: samentzasalexios@yahoo.gr

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Διαπροσωπικές σχέσεις είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των ανθρώπων που βρίσκονται σε ένα κοινωνικό σύνολο. Αναλόγως της οργάνωσης που υπάρχει σε ένα νοσηλευτικό ίδρυμα αναπτύσσονται και οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων του.¹

Η συμπεριφορά, δηλαδή τι λέμε και τι κάνουμε κατά την εργασία, είναι συνάρτηση των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου (προσωπικότητα, γνώσεις, ικανότητες, αντίληψη, προσδοκίες, αξίες, πιστεύω, κίνητρα) και του πώς αντιλαμβάνεται το περιβάλλον εντός του οποίου κινείται.^{2,3} Το πώς θα λειτουργήσει το κάθε άτομο με τους γύρω του και το πώς ή αν θα επικοινωνήσει με αυτούς, εξαρτάται από την προσωπικότητα και την αντίληψη του καθενός.^{4,5} Για να γίνει αντιληπτή η πραγματικότητα πρέπει να γίνεται η αναζήτηση των αιτιών που βρίσκονται πίσω από την συμπεριφορά ενός στοιχείου του περιβάλλοντος (π.χ. ενός συναδέλφου), ώστε

να ερμηνεύεται σωστά η συμπεριφορά αυτή και να υπάρχει η σωστή αντίδραση.⁶⁻⁸

Οι «δυνάμεις» που ωθούν ένα εργαζόμενο να υιοθετεί συμπεριφορά που θα οδηγήσει σε εκπλήρωση στόχων είναι η υποκίνηση ή παρακίνηση. Φυσικά αυτό που θα κάνει ένα εργαζόμενο αποδοτικό είναι οι ικανότητες του, αλλά και το πόσο παρακινημένος είναι να διαθέσει τις ικανότητες του στην επιδίωξη των στόχων της οργάνωσης.^{9,10}

Όλα τα άτομα που αντιδρούν στα ερεθίσματα του περιβάλλοντος παρουσιάζουν κάποιο είδος συμπεριφοράς ενώ η μεταξύ τους αλληλεπίδραση συνήθως περιέχει κάποιο μήνυμα. Επομένως, ως επικοινωνία ορίζεται η διαδικασία μέσα από την οποία μεταβιβάζονται νοήματα από ένα άνθρωπο προς άλλον με σκοπό την επίδραση στην συμπεριφορά του.¹¹⁻¹³ Η επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας στις οργανώσεις, γιατί πέρα από την μετάδοση επιθυμιών και ατομικών αναγκών, σε συλλογικό επίπεδο, επιτυγχάνει το συντονισμό των



δραστηριοτήτων ανάμεσα στα μέλη της οργάνωσης.¹⁴⁻¹⁶

Διοικητικό στέλεχος είναι αυτός που επιτυγχάνει αποτελέσματα μέσω άλλων ανθρώπων και άσκηση διοικητικού έργου η διαδικασία μέσα από την οποία επιλέγονται στόχοι καταμερισμού των πόρων, διεύθυνσης και συντονισμού της δράσης των ανθρώπων της οργάνωσης για επίτευξη των στόχων.¹⁷ Παράγοντες που επηρεάζουν την άσκηση του διοικητικού έργου είναι τα χαρακτηριστικά του ατόμου, της ομάδας, του έργου που πρέπει να υλοποιηθεί και του περιβάλλοντος.¹⁸

Η ηγεσία είναι η άσκηση εξουσίας που αποσκοπεί και στοχεύει στην υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί. Ανάλογα με τη θέση και τη στάση του ηγέτη οι υφιστάμενοι μπορεί να μεταβληθούν σε κοινωνική ομάδα και εδώ πρέπει να προσεχθούν οι διαπροσωπικές σχέσεις ηγέτη υφισταμένων και υφισταμένων μεταξύ τους.¹⁹⁻²¹

Σε έρευνα των Tyler και Ellison²² στην Αγγλία βρέθηκε ότι ο μεγαλύτερος παράγοντας για το άγχος των νοσηλευτών ήταν ο φόρτος εργασίας. Επίσης οι αντίξοες συνθήκες εργασίας που τις περισσότερες φορές συνυπάρχουν με έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού δημιουργούν στο νοσηλευτικό προσωπικό μεγάλο πρόβλημα. Το ίδιο βρέθηκε και στις έρευνες των Καυκιά και Σπυρόπουλου.²³ Οι διαπροσωπικές συγκρούσεις του νοσηλευτικού προσωπικού

και η έλλειψη ηθικής-κοινωνικής υποστήριξης είναι επίσης σοβαροί αγχογόνοι παράγοντες.²⁴ Η απουσία φυσιολογικής κοινωνικής ζωής δημιουργεί την αίσθηση του ανθρώπου δεύτερης κατηγορίας.²⁵ Ο νοσηλευτής με άγχος και stress καταλήγει να αποσύρεται από τους άλλους, να εκδηλώνεται αρνητικά και οξύθυμα, να απουσιάζει συχνά από την εργασία του, να την εκτελεί λιγότερο αποτελεσματικά απ' ό,τι στο παρελθόν και να επιθυμεί να την εγκαταλείψει.^{26,27}

ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις, τη συνεργασία και την εργασιακή απόδοση των νοσηλευτών στις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ).

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 202 Νοσηλευτές ΜΕΘ σε διάφορα νοσηλευτικά ιδρύματα της Αττικής. Η επιλογή των νοσηλευτικών ιδρυμάτων έγινε τυχαία. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο βασίστηκε στη διεθνή βιβλιογραφία.^{28,29} Χρησιμοποιήθηκαν επιλεγμένες ερωτήσεις από τα ήδη υπάρχοντα ερωτηματολόγια που πραγματεύονταν το συγκεκριμένο ή παρεμφερές θέμα. Αρχικά το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε από κάποιο νοσηλευτή με άριστη γνώση αγγλικών από τα

αγγλικά στα ελληνικά. Στη συνέχεια, ένας άλλος νοσηλευτής με, επίσης, άριστη γνώση αγγλικών μετέφρασε την ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου στα αγγλικά. Τέλος, η αγγλική έκδοση του ερωτηματολογίου (όπως αυτή προέκυψε μετά την μετάφραση του ελληνικού ερωτηματολογίου) συγκρίθηκε με την αρχική αγγλική έκδοσή του προκειμένου να εντοπιστούν σημαντικές διαφορές. Δεδομένου ότι δεν εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές, η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου, όπως προέκυψε από την μετάφραση του αρχικού αγγλικού ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των δεδομένων της έρευνας, αφού πρώτα ελέγχθηκε η επαναληψιμότητά του.

Η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε με τον εξής τρόπο: Το ερωτηματολόγιο δόθηκε προς συμπλήρωση σε 35 νοσηλευτές η επιλογή των οποίων έγινε τυχαία. Αφού συμπληρώθηκαν, επιστράφηκαν στον κύριο ερευνητή της μελέτης. Δύο εβδομάδες μετά, οι ίδιοι 35 νοσηλευτές συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο για 2η φορά και το επέστρεψαν και πάλι στον κύριο ερευνητή της μελέτης. Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από νοσηλευτές που έχουν ασχοληθεί με την αξιολόγηση του βαθμού επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των νοσηλευτών να αξιολογήσουν το βαθμό πληρότητας τους ερωτηματολογίου αναφορικά με το περιεχόμενο των ερωτήσεων. Αναφέρθηκε από όλους τους νοσηλευτές ότι το

ερωτηματολόγιο ήταν πλήρες για τη διερεύνηση του βαθμού επικοινωνίας και συνεργασίας των νοσηλευτών. Ο έλεγχος εσωτερικής συνοχής (internal consistency) για τις κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση του επιπέδου συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ των νοσηλευτών που εργάζονται σε ΜΕΘ πραγματοποιήθηκε με τον υπολογισμό του δείκτη Cronbach Alpha (0,945) Το εύρος τιμών του δείκτη είναι από 0 - 1. Μεγάλες τιμές του δείκτη Alpha υποδηλώνουν μεγάλη συνοχή των ερωτήσεων από τις οποίες συνίσταται η κλίμακα. Η επαναληψιμότητα του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε υπολογίζοντας τον συντελεστή intraclass correlation coefficient (ICC). Αυτός ο συντελεστής λαμβάνει τιμές μεταξύ -1 και +1. Τιμές κοντά στο +1 υποδηλώνουν υψηλή επαναληψιμότητα του ερωτηματολογίου. Στη συγκεκριμένη μελέτη ο συντελεστής ICC βρέθηκε να είναι 0,945. Συνεπώς, το ερωτηματολόγιο είναι και επαναλήψιμο.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείτο από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιελάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και το δεύτερο μέρος ερωτήσεις που αφορούσαν την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας με τους συναδέλφους, την αξιολόγηση του άγχους, της συνεργασίας, της επαγγελματικής απόδοσης και τέλος την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων. Η αξιολόγηση των παραπάνω παραγόντων έγινε με την κλίμακα



Likert σε πεντάβαθμη κλίμακα έντασης (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ 5=Πάρα πολύ).

Ηθική και δεοντολογία

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μετά από έγγραφη άδεια από το Επιστημονικό Συμβούλιο κάθε νοσοκομείου. Από όλους τους συμμετέχοντες στη μελέτη ελήφθη η πληροφορημένη συναίνεσή τους προκειμένου να συμμετάσχουν στην έρευνα. Κατά τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης τηρήθηκαν όλες οι βασικές αρχές ηθικής και δεοντολογίας όπως αυτές προβλέπονται από τη Διακήρυξη του Ελσίνκι.

Στατιστική ανάλυση

Οι συνεχείς μεταβλητές παρουσιάζονται με μέση τιμή \pm τυπική απόκλιση, ενώ οι ποιοτικές μεταβλητές με απόλυτη και σχετική συχνότητα. Η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ μιας συνεχούς μεταβλητής που ακολουθεί την κανονική κατανομή και μιας ποιοτικής με 2 κατηγορίες ελέγχθηκε με το κριτήριο Student's t-test. Αντίστοιχα, η ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one-way ANOVA) χρησιμοποιήθηκε για να ελέγξουμε την ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα σε μία ποσοτική και μία ποιοτική με περισσότερες από 2 κατηγορίες. Το πρόβλημα των πολλαπλών ελέγχων ξεπεράστηκε πραγματοποιώντας διόρθωση κατά

Bonferroni. Ο έλεγχος κανονικότητας των συνεχών μεταβλητών πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας το κριτήριο Shapiro-Wilk. Ο έλεγχος ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ 2 ποσοτικών μεταβλητών, όπου και οι 2 ακολουθούσαν την κανονική κατανομή, πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας το συντελεστή συσχέτισης του Pearson. Ως στατιστικά σημαντικό θεωρήθηκε το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας 5%, ενώ επίπεδο σημαντικότητας μεταξύ 5% και 10% θεωρήθηκε ως οριακά στατιστικά σημαντικό. Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS ver.13. (SPSS Inc, Chicago, Il, USA).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τον πληθυσμό της μελέτης αποτέλεσαν 202 νοσηλευτές ΜΕΘ εκ των οποίων το 67% ήταν γυναίκες (n=136) και το 33% άντρες (n=66). Όσον αφορά στην ηλικία των νοσηλευτών, βρέθηκε ότι το 30% (n=61) ήταν 20-30 ετών, το 41% (n=83) ήταν 31-40 ετών, το 27% (n=54) 41-50 ετών και οι υπόλοιποι (n=4) πάνω από 50 ετών. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες νοσηλευτές ήταν άγαμοι (52%, n=105) και οι υπόλοιποι έγγαμοι (n=97), ενώ μεταξύ των έγγαμων νοσηλευτών το 80% (n=161) ανέφερε πως είχε και παιδιά. Σχετικά με τη σύνθεση του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης

βρέθηκε ότι η πλειοψηφία ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (79%, n=159), ενώ 43(21%) νοσηλευτές είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων ως προς το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζονται στον πίνακα 1. Ως προς το ωράριο εργασίας, η πλειοψηφία ανέφερε πως ακολουθούσε το κυκλικό ωράριο, σε ποσοστό 74% (n=148). Η κατανομή του πληθυσμού ως προς το τμήμα στο οποίο εργάζονταν και τα έτη προυπηρεσίας στη νοσηλευτική παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης των νοσηλευτών από την εργασία τους, προέκυψε ότι κατά πλειοψηφία είναι μέτρια ικανοποιημένοι (46%,n=93). Όσον αφορά στο άγχος των νοσηλευτών, μόνο το 9,4%(n=19) ανέφερε πως η εργασία του δεν του προκαλεί καθόλου άγχος (Πίνακας 2).

Τέλος, αναφορικά με τη σχέση των νοσηλευτών με τους συναδέλφους τους, μόνο το 0,5% (n=1) δήλωσε πως δεν έχει καθόλου καλή σχέση με τους συναδέλφους του.

Επίσης φαίνεται ότι η πλειοψηφία των νοσηλευτών ΜΕΘ θεωρούν ότι η απόδοσή τους στον εργασιακό χώρο επηρεάζεται πάρα πολύ από την παρακίνηση από τον άμεσο προϊστάμενο (46,0%, n=93) και από τις υψηλές απολαβές (47,5%,n=96). Βέβαια, αρκετά υψηλά είναι και τα ποσοστά των νοσηλευτών που δήλωσαν πως η απόδοσή τους επηρεάζεται πάρα πολύ από την καλή ή

όχι συμπεριφορά των συναδέλφων (24,3%, n=49) και από την καλή διαπροσωπική σχέση προϊστάμενου-υφιστάμενου (35,1%, n=71).

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζεται η άποψη των νοσηλευτών σχετικά με το πόσο πολύ επηρεάζουν διάφοροι παράγοντες τις διαπροσωπικές σχέσεις των νοσηλευτών ΜΕΘ. Φαίνεται ότι η πλειοψηφία των νοσηλευτών θεωρούν ότι το υπόβαθρο χαρακτήρα και προσωπικότητας επηρεάζουν πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις (82,2%, n=166). Ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται ότι επηρεάζει τις διαπροσωπικές σχέσεις είναι η θετική ενίσχυση από τον προϊστάμενο (79,6%, n=161). Βέβαια και ο ρόλος του προϊστάμενου (71,3%, n=144), και οι υψηλές αποδοχές (61,9%, n=125), οι ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση (65,8%, n=133) και η κοινωνικό-οικονομική κατάσταση (40,1%, n=83) φαίνεται ότι επηρεάζουν πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις, όμως σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με του άλλους 2 παράγοντες που αναφέρονται παραπάνω.

Συσχετίζοντας το σκορ που υποδηλώνει το επίπεδο επικοινωνίας των νοσηλευτών με αυτό που υποδηλώνει το επίπεδο συνεργασίας τους, χρησιμοποιώντας το συντελεστή συσχέτισης του Pearson, βρέθηκε ότι το επίπεδο επικοινωνίας συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με το επίπεδο συνεργασίας τους. Συγκεκριμένα βρέθηκε ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επικοινωνίας, τόσο υψηλότερο είναι και το



επίπεδο συνεργασίας τους ($p < 0,001$, Πίνακας 4). Αντίθετα, καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση δεν βρέθηκε ανάμεσα στο επίπεδο συνεργασίας των νοσηλευτών και τα έτη προϋπηρεσίας τους.

Ακόμη διαπιστώνεται ότι η ηλικία των νοσηλευτών, ο βαθμός ικανοποίησης τους από την εργασία τους, και η ποιότητα της σχέσης τους με συναδέλφους συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με το σκορ που υποδηλώνει το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των νοσηλευτών. Πιο αναλυτικά βρέθηκε ότι όσο πιο καλή δηλώνουν οι νοσηλευτές ότι είναι η σχέση τους με τους συναδέλφους, τόσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ τους ($p < 0,001$). Επίσης, όσο πιο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι νοσηλευτές από την εργασία τους τόσο πιο υψηλό φαίνεται να είναι το επίπεδο συνεργασίας ($p < 0,001$). Και τέλος, φαίνεται ότι το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των νοσηλευτών είναι υψηλότερο σε άτομα ηλικίας 51-60 ετών σε σχέση με τους ηλικιακά μικρότερους.

Καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση δεν βρέθηκε ανάμεσα στο επίπεδο επικοινωνίας μεταξύ των νοσηλευτών και τα έτη προϋπηρεσίας τους. Επίσης, βρέθηκε ότι το επίπεδο επικοινωνίας των νοσηλευτών που εργάζονται σε σταθερό ωράριο είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των νοσηλευτών που εργάζονται σε κυκλικό ωράριο ($p = 0,007$). Επίσης, όσο πιο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι νοσηλευτές από

την εργασία τους τόσο πιο υψηλό φαίνεται να είναι το επίπεδο επικοινωνίας τους ($p < 0,001$). Και τέλος, φαίνεται ότι όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο συνεργασίας, τόσο καλύτερη είναι η σχέση των νοσηλευτών μεταξύ τους ($p < 0,001$).

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, από τους παράγοντες που διερευνήθηκαν οι σημαντικότεροι για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων νοσηλευτών σε μονάδες εντατικής θεραπείας ήταν το άγχος, η σχέση των νοσηλευτών με τους συναδέλφους τους, με τον άμεσο προϊστάμενό τους και οι οικονομικές απολαβές. Επίσης φάνηκε ότι το υπόβαθρο χαρακτήρα και προσωπικότητας επηρεάζει πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις. Συγκεκριμένα βρέθηκε ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επικοινωνίας, τόσο υψηλότερο είναι και το επίπεδο συνεργασίας τους. Διαπιστώθηκε δηλαδή ότι όσο πιο καλή είναι η σχέση τους με τους συναδέλφους, όσο πιο ικανοποιημένοι δηλώνουν από την εργασία τους, όταν εργάζονται σε σταθερό ωράριο και κυρίως τα άτομα ηλικίας 51-60 ετών τόσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ τους.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις και η ικανότητα επικοινωνίας έχει γίνει αντικείμενο μελέτης τα τελευταία χρόνια για πολλούς ερευνητές. Υποστηρίζεται ότι η επικοινωνία θεωρείται η

«λέξη-κλειδί» στη νοσηλευτική φροντίδα και μπορεί να επηρεάσει τις διαπροσωπικές σχέσεις της θεραπευτικής ομάδας της ΜΕΘ. Η ανάπτυξη υγιών διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στη ΜΕΘ είναι πολύ σημαντική γιατί έχει αντικτυπο στη παρεχόμενη φροντίδα υγείας του ασθενή αλλά και στο βαθμό ικανοποίησης των επαγγελματιών υγείας από την εργασία τους.³⁰ Πολλοί ερευνητές έχουν διερευνήσει το θέμα της ικανοποίησης των νοσηλευτών από το επάγγελμα τους.³¹⁻³⁴

Η βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας για τους νοσηλευτές μπορεί να αποτελέσει μία στρατηγική για την αύξηση της ικανοποίησης στην εργασία.³³ Επιπρόσθετα, η έρευνα έδειξε ότι το περιβάλλον εργασίας και η διαρθρωτική ενδυνάμωση επηρέαζαν την επικοινωνία και την ικανοποίηση των νοσηλευτών. Η μελέτη του Chandler³⁴ απέδειξε επίσης, ότι η πρόσβαση των νοσηλευτών σε πληροφορίες, υποστήριξη, ευκαιρίες και πόρους, τους ενδυνάμωναν να αναπτύξουν παραγωγική εργασιακή συμπεριφορά.

Η Laschinger³⁵ απέδειξε ότι η εργασιακή ενδυνάμωση σχετιζόταν άμεσα με την καλύτερη επίδοση των νοσηλευτών. Ο Chandler³⁴ διευκρίνισε ότι η πηγή της ενδυνάμωσης για τους νοσηλευτές αποτελούσαν οι σχέσεις τους με τους προϊστάμενους, τους συνάδελφους και τους καθοδηγητές τους στο εργασιακό

περιβάλλον. Η Laschinger³⁵ ανέφερε θετική συσχέτιση μεταξύ των δομών της εργασιακής ενδυνάμωσης και της αφοσίωσης των νοσηλευτών στον οργανισμό, της εργασιακής ικανοποίησης και γενικότερα της αποτελεσματικότητας. Σε αυτή την μελέτη, οι νοσηλευτές αντιλαμβάνονται ότι ο ρόλος της διεύθυνσης (προϊστάμενου) στην παροχή ευκαιριών, υποστήριξης, πληροφοριών και πόρων, τους επιτρέπει να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν σχέσεις με τους ασθενείς, τους συνάδελφους και τους καθοδηγητές τους.

Στην παρούσα έρευνα αναφέρεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των νοσηλευτών είναι μέτρια ικανοποιημένο από την εργασία του. Η έρευνα των Wilson και Laschinger³⁶ επιβεβαιώνει ότι οι νοσηλευτές ήταν μέτρια ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Η επικοινωνία αποτελεί μία διαδικασία που μπορεί να σχετιστεί άμεσα με την ικανοποίηση στην εργασία. Στην έρευνα της Manojlovich και συν.,³⁷ διαπιστώθηκε ότι, η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων αποτέλεσε ένα σημαντικό παράγοντα σχετικά με την ικανοποίηση των νοσηλευτών στην εργασία τους. Σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων μπορεί ν' αποτελέσει τον τρόπο βελτίωσης της ικανοποίησης των νοσηλευτών στην εργασία. Στην παρούσα έρευνα για την αξιολόγηση του επιπέδου επικοινωνίας των νοσηλευτών μέσα σε ΜΕΘ, η παρατηρούμενη μέση τιμή υποδηλώνει ότι



το επίπεδο επικοινωνίας των νοσηλευτών είναι μέτριο, το οποίο είναι σε πλήρη συσχέτιση με το ποσοστό της ικανοποίησης από την εργασία τους.

Λόγω του ότι το άγχος αποτελεί μία σημαντική παράμετρο στην διαμόρφωση των καλών ή κακών διαπροσωπικών σχέσεων, αναφέρεται η μελέτη των Hays και συν.,³⁸ Σκοπός της μελέτης ήταν η διερεύνηση των αγχογόνων παραγόντων που προκύπτουν στο εργασιακό περιβάλλον για τους νοσηλευτές των ΜΕΘ και ο τρόπος αντιμετώπισης του άγχους. Η έλλειψη προσωπικού (49.6%) αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα άγχους. Επιπρόσθετα, μόνο το 8,9% των συμμετεχόντων δήλωσαν την διοίκηση ως τον πιο αγχογόνο παράγοντα. Άλλοι αγχογόνοι παράγοντες είναι το μη ικανό νοσηλευτικό προσωπικό (51.9%), η υπευθυνότητα και οι επιλογές των αποφάσεων (49.7%). Το ποσοστό του μη ικανού προσωπικού υποδηλώνει την ανάγκη για περισσότερη και συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Επιπλέον, ο φόρτος εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα στην διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων. Ο αυξημένος φόρτος εργασίας συνεπάγεται επαγγελματική εξουθένωση. Σε έρευνα των Καφέτσιου και συν.,³⁹ τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τόσο οι ποσοτικές (αριθμός υποστηρικτικών ατόμων) όσο και ποιοτικές πλευρές (ικανοποίηση από την κοινωνική

στήριξη) έχουν θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία και το θετικό συναίσθημα στην εργασία και αρνητική συσχέτιση με πλευρές της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, οι ελάχιστες έως μηδαμινές ώρες ανάπαυσης για τους νοσηλευτές λειτουργούν αρνητικά στην συνεργασία τους. Οι νοσηλευτές κουράζονται, διακατέχονται από stress, χάνουν την υπομονή τους και νιώθουν πολλές φορές ότι δεν αναγνωρίζεται ο φόρτος εργασίας τους. Ζούνε την καθημερινότητα ως ρουτίνα και δεν απολαμβάνουν έτσι την εργασία τους.

Το κυκλικό ωράριο μπορεί να επηρεάσει την επικοινωνία και την ικανοποίηση στην εργασία. Πιο αναλυτικά, από την έρευνα μας βρέθηκε ότι το επίπεδο επικοινωνίας των νοσηλευτών της ΜΕΘ που εργάζονται σε σταθερό ωράριο, είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των νοσηλευτών που εργάζονται σε κυκλικό ωράριο.

Η μελέτη του Chandler³⁴ απέδειξε ότι η πρόσβαση των νοσηλευτών σε πληροφορίες, υποστήριξη, ευκαιρίες και πόρους, τους ενδυνάμωναν να αναπτύξουν παραγωγική εργασιακή επίδοση των νοσηλευτών και εργασιακή ικανοποίηση. Η παραπάνω μελέτη έρχεται σε συμφωνία με την έρευνά μας, όπου η πλειοψηφία των νοσηλευτών των ΜΕΘ θεωρούν ότι η απόδοσή τους στον εργασιακό χώρο επηρεάζεται πάρα πολύ από την παρακίνηση από τον άμεσο προϊστάμενο τους και από τις υψηλές απολαβές. Ένας άλλος

παράγοντας που φαίνεται να θεωρούν οι νοσηλευτές των ΜΕΘ ότι επηρεάζει σχεδόν εξίσου πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές τους σχέσεις είναι η θετική ενίσχυση από τους προϊστάμενους καθώς και ο ρόλος του προϊστάμενου. Τέλος παράγοντες όπως οι υψηλές αποδοχές, οι ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση φαίνεται να επηρεάζουν πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις των νοσηλευτών των ΜΕΘ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, οι υψηλές αποδοχές, οι ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η κοινωνικό-οικονομική κατάσταση βρέθηκε ότι επηρεάζουν πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις, όμως σε μικρότερο βαθμό από τους δύο προηγούμενους παράγοντες. Επίσης, τα έτη προϋπηρεσίας είναι ένας σημαντικός παράγοντας του βαθμού συνεργασίας, καθώς η επαγγελματική ωρίμανση συμβαδίζει με την καλή συνεργασία.

Τα μέλη της θεραπευτικής ομάδας έχουν ανάγκη να βιώσουν σεβασμό και κατανόηση από τους συναδέλφους τους. Ο αλληλοσεβασμός σε συνδυασμό με την ανοικτή και συνεχή επικοινωνία αποτελούν τα δομικά συστατικά της επιτυχούς συνεργασίας και έχουν θεμελιώδη σημασία για την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων. Τα οφέλη από την αποτελεσματική

συνεργασία των επαγγελματιών υγείας δεν αφορούν μόνο την προαγωγή της υγείας του ασθενούς αλλά και τη διαφύλαξη της εργασιακής ευεξίας των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Μπουραντάς Δ.. Μάνατζμεντ. Εκδ. Μπένου, Αθήνα, 2002.
2. Schuler RS, Jackson SE. Linking competitive strategies with human resource management practices. *Acad Manage Perspect* 1987;1(3):207-219.
3. Woodward GC, Denton RE. Persuasion and influence in American Life. 7th Edition, Ed., Waveland Press, USA, 2014.
4. Μπόγκα-Καρτέρη Κ. Επιχειρησιακή επικοινωνία. Εκδ., Γραφικές Τέχνες, Αθήνα, 1997.
5. Redfield CE. Communication in Management. A guide to Administrative Communication. University of Chicago Press, Chicago, 1958.
6. Davis Keith. Human Relations at work. Mc Graw-Hill, New York, 1962.
7. Scholz W. Communication in the business organization. Ed., Englewood Cliffs, Prentice – Hall, 1962.
8. National Industrial Conference Board, Stephen H. Communications with employees. New York, 1952.
9. Aldag RJ, Stearns TM. Management. 2nd Edition, Cincinnati: South Western Publishing Co., 1991.
10. Herzberg F. Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing, 1966.



11. Montana PJ, Charnov BH. Management. Barron's Educational Series, USA, 2008.
12. Καλογήρου Κ. Ανθρώπινες σχέσεις στο χώρο εργασίας. Εκδ., Σταμούλη Α.Ε., Αθήνα 2000.
13. Γεωργόπουλος Γ. Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία (εργασιακές σχέσεις). Εκδ., Σμπίλιας, Αθήνα, 1997.
14. Κάπελλα Μ, Μινέτου Ε, Ζυγά Σ. Μέτρηση ικανοποίησης νοσηλευτών από την εργασία τους. Νοσηλευτική 2002;41(2):191-196.
15. Henry B, Lorensen M, Hirschfeld MJ. Management and leadership by nurses. World Health Forum. 1994;15(2):153-7.
16. St Martin EE. Community health centers and quality of care: a goal to provide effective health care to the community. J Community Health Nurs 1996;13(2):83-92.
17. Gersick CJ, Hackman JR. Habitual routines in task-performing groups. Organ Behav Hum Decis Process 1990;47:65-97.
18. Καρύδα Σ, Χατζόπουλος Π, Γιοβάνη Μ. Βαθμός ικανοποίησης νοσηλευτικού προσωπικού. Επιθεώρηση Υγείας 2004;15:23-28.
19. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Αρ. Φύλλου 167, 25/7/2001 Διαδικτυακή σελίδα: http://www.teicrete.gr/nosil/images/stories/eggrafa/kwdikas_noshleytikhs_deodologias.pdf. Ημερομηνία πρόσβασης: 30/6/2009.
20. Μπούκης Σώτος Δ. Βασικό μάνατζμεντ και διαπροσωπικές σχέσεις. Εκδ., Ινστιτούτο Εξαγωγικών Σπουδών, Αθήνα, 1989.
21. Σερδάρης Π. Η Ψυχολογία της Προσωπικότητας. Εκδ., University Studio Press, Θεσσαλονίκη, 2003.
22. Tyler PA, Ellison RN. Sources of stress and psychological well-being in high-dependency nursing. J Adv Nurs 1994;19(3):469-76.
23. Κοϊνής Α, Σαρίδη Μ. Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης 2013;6(1):36-48.
24. Χατζηκυριακού Ε. Πτυχιακή Εργασία. Το άγχος και η εξουθένωση στους νοσηλευτές των χειρουργικών μονάδων του δημοσίου τομέα της Λευκωσίας. Λευκωσία, 2004.
25. Swansburg RC, Swansburg RJ. Introduction to Management and Leadership for Nurses Managers, 3rd Edition, Jones & Bartlett Publishers, Canada, 2002.
26. Διαδικτυακή σελίδα: www.chesme.nurs.uoa.gr/grengima. Ημερομηνία πρόσβασης 6/7/2009.
27. Διαδικτυακή σελίδα: <http://www.econ.uoi.gr>. Ημερομηνία πρόσβασης: 9/7/2009.
28. Διαδικτυακή σελίδα: <http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/el/>

-
- | Nursing_theory. | Ημερομηνία | structural power in organizations. Nurs Adm |
|--|------------|--|
| πρόσβασης;9/7/2009. | | Q. 1996;20(2):25-41. |
| 29. Lützén K, Nordin C. The influence of gender, education and experience on moral sensitivity in psychiatric nursing: a pilot study. Nurs Ethics 1995;2(1):41-50. | | 36. Wilson B, Laschinger HK. Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: a test of Kanter's theory of structural power in organizations. J Nurs Adm. 1994;24(4 Suppl):39-47. |
| 30. Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. J Adv Nurs 2000 ;32(3):536-43. | | 37. Manojlovich M, Spence Laschinger HK. The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. J Nurs Adm. 2002;32(11):586-95. |
| 31. Severinsson EI, Kamaker D. Clinical nursing supervision in the workplace- effects on moral stress and job satisfaction. J Nurs Manag 1999;7(2):81-90. | | 38. Hays MA, All AC, Mannahan C, Cuaderes E, Wallace D. Reported Stressors and Ways of Coping Utilized by Intensive Care Units Nurses. Dimens Crit Care Nurs. 2006;25(4):185-93. |
| 32. Swansburg, SC, Swansburg RJ. Εισαγωγή στη νοσηλευτική διοίκηση και ηγεσία. Μετάφραση Σοκοδήμος Α. Εκδ., Λαγός, Αθήνα, 2003. | | 39. Καφέτσιος Κ, Βούζας Φ, Πετρούλια Ι, Τζίμα Γ. Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία. Η επίδραση της κοινωνικής στήριξης στο συναίσθημα και την ικανοποίηση από την εργασία. Επιθεώρηση Ελληνικής Ακαδημίας Διοίκησης Επιχειρήσεων 2006;4(1):6- 17. |
| 33. Manojlovich M. Linking the Practice environment to Nurses' Job Satisfaction Through Nurse-Physician Communication. J Nurs Scholarsh 2005;37(4):367-73. | | |
| 34. Chandler GE. Creating an environment to empower nurses. Nurs Manage 1991;22(8):20-3. | | |
| 35. Laschinger HK. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a view of studies testing Kanter's theory of | | |



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Κατανομή του πληθυσμού της μελέτης ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την επαγγελματική εμπειρία.

Μεταβλητές	ΜΤ (±Τ.Α.)	% (n/N)
Φύλο		
Γυναίκες		67 (136/202)
Άνδρες		33 (66/202)
Ηλικία		
20-30 ετών		30(61/202)
31-40 ετών		41(83/202)
41-50		27(54/202)
51-60		2(4/202)
Επίπεδο εκπαίδευσης		
Νοσηλευτής ΤΕ/ΠΕ		79(159/202)
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό		21(43/202)
Νοσηλευτικό τμήμα		
ΜΕΘ		52(105/202)
ΜΑΦ		18(37/202)
Μονάδα Εμφραγμάτων		30(60/202)
Προϋπηρεσία (σε έτη)		
Εργασιακή εμπειρία στο νοσηλευτικό επάγγελμα	12±7	
Εργασιακή εμπειρία σε ΜΕΘ	8,5±6	

ΜΤ: Μέση Τιμή, **ΤΑ:**Τυπική Απόκλιση, **ΜΕΘ:** Μονάδα Εντατικής Θεραπείας, **ΜΑΦ:** Μονάδα Αυξημένης Φροντίδας

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Επίπεδο ικανοποίησης και άγχους από την εργασία.

Μεταβλητές	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
N=202	% (n)	% (n)	% (n)	% (n)	% (n)
Βαθμός ικανοποίησης από την εργασία	2,5 (5)	3,5(7)	46(93)	36,1(73)	11,9(24)
Επίπεδο άγχους από την εργασία	9,4(19)	22,3(45)	31,2(63)	21,3(43)	15,8(32)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Συχνότητα εμφάνισης της κάθε πιθανής απάντησης στις ερωτήσεις σχετικά με το πόσο πολύ επηρεάζουν διάφοροι παράγοντες τις διαπροσωπικές σχέσεις των νοσηλευτών σε ΜΕΘ.

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οι υψηλές αποδοχές είναι σημαντικός παράγοντας για τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο	12,4%	7,9%	17,8%	34,7%	27,2%
Οι ευκαιρίες για συνεχιζόμενη εκπαίδευση προάγουν τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο	5,0%	8,4%	20,8%	39,1%	26,7%
Οι ανταγωνιστικές δυνάμεις (προβολής) διαταράσσουν τις διαπροσωπικές μου σχέσεις	6,4%	8,4%	30,2%	37,1%	17,8%
Το υπόβαθρο χαρακτήρα & προσωπικότητας (ήθος) συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα των διαπροσωπικών μου σχέσεων	0,5%	3,5%	13,9%	47,5%	34,7%
Ο ρόλος του προϊστάμενου σας συμβάλλει στις διαπροσωπικές μου σχέσεις με τους υπόλοιπους συναδέλφους μου	3,0%	4,5%	21,3%	36,6%	34,7%
Η κοινωνικό-οικονομική κατάσταση επηρεάζει τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου	19,3%	17,8%	22,8%	19,8%	20,3%
Η θετική ενίσχυση από τους προϊστάμενους ενισχύει τις διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας	2,5%	4,0%	13,9%	37,8%	41,8%



ΠΙΝΑΚΑΣ 4. Συσχέτιση ανάμεσα στο σκορ που υποδηλώνει το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των νοσηλευτών, την επικοινωνία και τα έτη προϋπηρεσίας τους.

	Σκορ που υποδηλώνει το επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των νοσηλευτών	p-value
Επικοινωνία	0,571	<0,001
Έτη προϋπηρεσίας στο νοσηλευτικό επάγγελμα	0,123	0,082
Έτη προϋπηρεσίας σε ΜΕΘ	0,048	0,485