

## Οργανωσιακή δέσμευση και νοσηλευτική φροντίδα ασθενή

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι ερευνητές δίνουν έμφαση στη σημασία και τον ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού στην ανάπτυξη των χωρών. Πιστεύουν, ότι το πιο σημαντικό κεφάλαιο κάθε οργανισμού είναι ο ανθρώπινος πόρος. Ένας οργανισμός, αναγνωρίζει τη σημαντική συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού και ενισχύει τους παράγοντες εκείνους που θα οδηγήσουν στη δέσμευση και στην αφοσίωση του ατόμου προς τον οργανισμό.

Η έννοια της οργανωσιακής δέσμευσης θεωρείται μια ενιαία διάσταση βασισμένη στη ψυχολογική προσκόλληση ή συναισθηματική δέσμευση που σχηματίζει ένας υπάλληλος σε σχέση με τη συμμετοχή του στον αντίστοιχο οργανισμό. Ο υπάλληλος έχει την πρόθεση να παραμείνει στον οργανισμό, να ταυτιστεί με τις αξίες και τους στόχους του και να καταβάλει κάθε προσπάθεια για να γίνει καλύτερος στη δουλειά του. Σε μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας για την οργανωσιακή δέσμευση αναφέρεται η θεωρία της «ανταλλαγής», η οποία υποστηρίζει ότι τα άτομα είναι αφοσιωμένα στον οργανισμό όσο κατέχουν τις θέσεις τους, ανεξάρτητα από τις αγχωτικές συνθήκες που βιώνουν. Ωστόσο, εάν τους δοθούν εναλλακτικά οφέλη, θα είναι πρόθυμοι να αποχωρήσουν από τον οργανισμό.<sup>1</sup>

Η οργανωσιακή δέσμευση είναι η ψυχολογική προσκόλληση ενός υπαλλήλου στον οργανισμό. Υπάρχουν τρεις τύποι οργανωσιακής δέσμευσης (i) συναισθηματική, (ii) συνέχειας και (iii) κανονιστική δέσμευση. Η συναισθηματική δέσμευση σχετίζεται με τη συναισθηματική προσκόλληση ενός εργαζομένου στον οργανισμό και τους στόχους του. Η δέσμευση συνέχειας δείχνει τη γνωστική προσκόλληση μεταξύ ενός υπαλλήλου και του οργανισμού του λόγω του κόστους που συνδέεται με την έξοδό του από τον οργανισμό. Τέλος, η κανονιστική δέσμευση αναφέρεται σε τυπικά συναισθήματα υποχρέωσης να παραμείνει το άτομο σε έναν οργανισμό. Μελέτες έχουν δείξει ότι η δέσμευση των εργαζομένων στον οργανισμό μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας και ότι ο οργανισμός από την πλευρά του είναι χρήσιμο να διερευνήσει τα ανθρώπινα συναισθήματα και τις συμπεριφορές των υπαλλήλων. Στην αντίθετη περίπτωση, αν κάποιος δεν δεσμεύεται με τον οργανισμό τότε μειώνεται η παραγωγικότητά του και αυξάνεται το κόστος για τον οργανισμό.<sup>2,3</sup>

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που διαμορφώνουν την οργανωσιακή δέσμευση και μπορεί να σχετίζονται με την εργασία, τις ευκαιρίες που δίνονται, τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου και τις σχέσεις με την οργανωτική δομή. Το επίπεδο ευθύνης και αυτονομίας που έχει το άτομο στον οργανισμό είναι ένας επιπλέον παράγοντας που επηρεάζει την οργανωσιακή

---

δέσμευση. Τέλος, οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται σε έναν οργανισμό μπορεί να επηρεάσουν και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου καθώς τις περισσότερες φορές μπορεί να βρει το άτομο αξία στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο χώρο εργασίας του και μια κοινωνική ατμόσφαιρα που ανταποκρίνεται στις επιθυμίες του.<sup>4</sup>

Ποια είναι, όμως, η σχέση μεταξύ της οργανωσιακής δέσμευσης και της νοσηλευτικής φροντίδας; Στη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχουν μελέτες που αφορούν στον τομέα της υγείας και που έχουν διερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την οργανωσιακή δέσμευση των νοσηλευτών και πώς οι παράγοντες αυτοί μπορεί να επηρεάσουν τη διάθεση των φορέων υγείας να εντάξουν και να υιοθετήσουν κίνητρα που θα ενεργοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό όσον αφορά την δέσμευσή τους με τον φορέα. Οι πιο συχνά αναφερόμενοι παράγοντες είναι η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης στη νοσηλευτική, η εναλλαγή των θέσεων εργασίας στο χώρο του νοσοκομείου, η συναισθηματική νοημοσύνη των νοσηλευτών, η ψυχολογική ενδυνάμωση και η ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, κάποιοι από τους παράγοντες που αναφέρονται διεθνώς είναι το οργανωσιακό κλίμα του φορέα και οι οικονομικές απολαβές.<sup>5-7</sup>

Η νοσηλευτική φροντίδα συμπεριλαμβάνει όχι μόνο την κάλυψη των φυσικών αναγκών των ασθενών αλλά και των ψυχικών, πνευματικών και κοινωνικών αναγκών, προκειμένου να βελτιωθεί η υγεία και η ευεξία του ασθενή. Ο κεντρικός πυρήνας της νοσηλευτικής είναι η φροντίδα ενώ πολύ σημαντικό ρόλο έχει η πρόσβαση σε αυτή και η αύξηση της ικανοποίησης των ασθενών.<sup>8</sup> Η συνειδητή αυτή φροντίδα αυξάνει την αίσθηση ασφάλειας στον ασθενή και μειώνει το άγχος και την αγωνία του. Όταν ο νοσηλευτής κατανοεί την έννοια της φροντίδας και τον σκοπό της εφαρμογής της αυτό έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα των υπηρεσιών υγείας και στην ικανοποίηση του ασθενή. Η έννοια της φροντίδας και η επίδοση των νοσηλευτών στην εργασία τους επηρεάζεται από την οργανωσιακή δέσμευση, καθώς μέσα από το βαθμό δέσμευσης κατανοεί κανείς τη συμπεριφορά των νοσηλευτών ως προς τη φροντίδα του ασθενή. Η διερεύνηση της δέσμευσης των νοσηλευτών ως προς τον οργανισμό είναι σημαντική γιατί ο οργανισμός οδηγείται στην αναζήτηση και καθιέρωση κινήτρων για το προσωπικό ώστε να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να παραμένουν σε αυτή. Με τον τρόπο αυτό, οι νοσηλευτές αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους, έχουν καλύτερες οικονομικές απολαβές και κατά συνέπεια αυξάνεται η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα του οργανισμού.<sup>9</sup>

Η οργανωσιακή δέσμευση αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη μείωση εμφάνισης αρνητικών συνεπειών (συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, εξάντληση του προσωπικού), αλλά και τη διατήρηση της υγείας των ασθενών μέσω μιας βαθύτερης δέσμευσης των νοσηλευτών με τους



ασθενείς. Τα μέλη που είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένα στον οργανισμό τους τείνουν να διατηρούν φιλικές σχέσεις με συναδέλφους και να εκτελούν τα καθήκοντά τους υπέρ του οργανισμού.

Συμπερασματικά, οι νοσηλευτές και οι οργανισμοί είναι δύο αδιάσπαστοι παράγοντες που επηρεάζουν ο ένας τον άλλον στον τομέα της υγείας. Ωστόσο, το βέλτιστο αποτέλεσμα στη νοσηλευτική φροντίδα των ασθενών φαίνεται ξεκάθαρα όταν οι νοσηλευτές εκπληρώσουν την οργανωσιακή τους δέσμευση, αναδεικνύουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες και ικανότητες και αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ως μέρος ενός οργανισμού στον οποίο δραστηριοποιούνται. Με αυτόν τον τρόπο, οι νοσηλευτές θέτουν οργανωτικούς στόχους σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο, είναι πάντοτε οργανωτικοί και επιδιώκουν την αριστεία στη φροντίδα.<sup>6,10</sup>

## Όλγα Καδδά

Νοσηλεύτρια, MSc, MHSA, PhD  
Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Sayani Ghosh, Swamy A. A Literature Review on Organizational Commitment – A Comprehensive Summary. Int. Journal of Engineering Research and Applications 2014; 4(12): 4-14.
2. Kumar P, Mehra A, Inder D, Sharma N. Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. J Family Med Prim Care. 2016;5(1):94-100.
3. Juaneda-Ayensa E, Clavel San Emeterio M, González-Menorca C. Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations. Front Psychol. 2017;8:1227.
4. Akila, A & R G, Priyadarshini. (2018). The impact of workplace friendships on organizational commitment and intention to leave. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 390(1):012064.
5. Jones A. Organisational commitment in nurses: is it dependent on age or education? Nurs Manag (Harrow). 2015;21(9):29-36.
6. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT. Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. J Nurs Manag. 2015;23(3):297-306.

7. Hendel T, Kagan I. Organisational values and organisational commitment: do nurses' ethno-cultural differences matter? *J Nurs Manag.* 2014;22(4):499-505. d
8. Naghneh MHK, Tafreshi MZ, Naderi M, Shakeri N, Bolourchifard F, Goyaghaj NS. The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electron Physician.* 2017;9(7):4835-4840.
9. Ying L, Kunaviktikul W, Tonmukayakal O. Nursing competency and organizational climate as perceived by staff nurses in a Chinese university hospital. *Nurs Health Sci.* 2007;9(3):221-7.
10. Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLoS One.* 2017;12(11):e0187863.