

Kënaqësia, motivimi dhe përkushtimi në punë te infermieret e Kujdesit Shëndetësor Parësor në Laprakë, Petrelë dhe Patos

Anxhela Luzi, Instituti i Shëndetit Publik dhe Departamenti i Shëndetit Publik, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, Shqipëri

SFONDI

Në shumë mjedise të Qendrave të Kujdesit Shëndetësor Parësor (KSHP) prania e infermierëve si anëtarë me kohë të plotë të ekipit të qendrës shëndetësore është thelbësore për të përmbushur nevojat komplekse shëndetësore dhe sociale të popullatës. Ofrimi i shërbimit shëndetësor nga infermierët lidhet bindshëm me cilësinë e përmirësuar të kujdesit, efikasitetin dhe uljen e kostos. Një staf i motivuar është thelbësor për ofrimin e cilësisë më të lartë të shërbimeve të kujdesit shëndetësor parësor (OBSH, 2018).

Kënaqësia në punë është një reagim emocional pozitiv i zhvilluar si rezultat i vlerësimit të punës së punonjësit (Ayamolowo, 2013). Ajo përfshin një sërë aspektesh të ndryshme të punës dhe është shuma totale e përbërësve të ndryshëm. Thelbi i kënaqësisë vjen si diferencë midis rezultateve dhe pritshmërive të individit. (Set dokumentash model per akreditimin e qendrave shëndetësore) n.d.

Matja e kënaqësisë në punë dhe e motivimit të infermierëve realizohet me qëllim që të njihen faktorët kryesorë dhe shkaqet që ndikojnë në to. Gjetjet e vlerësimit në nivel qendre shëndetësore mundësojnë hartimin e një plani pune, që synon rritjen e motivimit dhe përkushtimit të punonjësve, për të patur një performancë më të lartë në shërbim. (Pinar et al., 2017).

Një nga grupet e profesionistëve që kanë probleme me kënaqësinë dhe motivimin në punë janë infermierët. Kjo pasi mjedisi i punës në fushën e shëndetit shkakton stres intensiv te këta punonjës. (Skinner et al., 2012).

Kujdesi Shëndetësor Parësor në Shqipëri është i organizuar kryesisht si një rrjet publik që ofron shërbim shëndetësor. Përforsimi i rolit të Qendrave Shëndetësore kërkon rritjen e vetëbesimit të personelit shëndetësor, por edhe ndërtimin e besimit mes profesionistëve dhe popullatës në KSHP, ku mjetet e përmirësimit të cilësisë zbatohen në një masë të kufizuar. Në përgjithësi, mjekët ndajnë të njëjtën zyrë me infermierët, duke krijuar kufizime në veprimtarinë e të dy grupeve profesionale dhe duke i privuar pacientët nga konfidencialiteti dhe rehatia e dëshiruar gjatë konsultave. (OBSH, 2018)

Projekti “Shëndet për të Gjithë” (HAP) që prej vitit 2015 ka mbështetur zhvillimin organizativ të Qendrave të Kujdesit Shëndetësor Parësor në rajonet Dibër dhe Fier, duke përfshirë aspekte të tilla si strukturat organizative dhe proceset që ndikojnë në sjelljen dhe motivimin e mjekut të familjes dhe infermierit, menaxhimin e njohurive dhe zbatimin e normave organizative dhe funksionale, rregullave dhe vlerave, në thelb përmes forcimit të kapaciteteve të ekipit të Qendrës Shëndetësore.

Deri tani ka pak të dhëna në lidhje me vlerësimin e kënaqësisë së punës midis infermierëve të Kujdesit Shëndetësor Parësor në Shqipëri, edhe pse drejtuesve të Qendrave Shëndetësore u rekomandohet të vlerësojnë dhe raportojnë dy herë në vit kënaqësinë e punës midis punonjësve. (Set dokumentash model për akreditimin e qendrave shëndetësore) n.d.

METODOLOGJIA

Kjo përmbledhje bazohet në gjetjet e studimit “Kënaqësia, motivimi dhe përkushtimi në punë te infermierët e kujdesit shëndetësor parësor në Laprakë, Petrelë dhe Patos”. Qëllimi i këtij studimi ishte matja e këtyre treguesve në tre qendra të kujdesit shëndetësor parësor me karakteristika demografike dhe zhvillimore të ndryshme (vendosje respektive zonë urbane / rurale në rrethin e Tiranës dhe një qendër nga zonat suburbane të qarkut të Fierit). Dy qendrat shëndetësore të Tiranës janë zgjedhur në mënyrë rastësore nga lista e qendrave me shërbim urgjence 24-orëshe për qendrën me vendndodhje urbane (Qendra Shëndetësore Nr. 7 në Laprakë) si dhe nga lista e qendrave shëndetësore rurale që operojnë në këtë qark (Qendra Shëndetësore Petrelë). Lidhur me zonën sub-urbane u përzgjedh Qendra Shëndetësore Patos, e cila ka përfituar edhe nga ndërhyrjet e zbatuara nga projekti “Shëndet për të Gjithë” (HAP), lidhur me zhvillimin organizativ të Qendrave të Kujdesit Shëndetësor Parësor në qarkun e Fierit.

Instrumenti i përdorur në këtë studim është një pyetësor i standartizuar i përkthyer dhe përshtatur për kontekstin shqiptar (Pinar et al., 2017). Në këtë kërkim operacional morën pjesë 78 infermierë, nga 97 pozicione pune infermiore që kishte në të treja Qendrat e Kujdesit Shëndetësor. 10 infermierë nuk

shprehën dakortësinë dhe pëlqimin për të qenë pjesë e studimit. Plotësimi i formularit u bë me vetë-administrim për të respektuar në veçanti protokollin anti COVID kundrejt distancës fizike të rekomanduar. Mbledhja e formularëve zgjati për disa muaj për shkak të vështirësisë për të arritur infermierët që punonin në terren me turne dhe distancës fizike të ambulancave të shumta që qendrat e Petrelës dhe Patosit përfshijnë.

Gjetjet e studimit mundësuan analizën e lidhjeve midis kënaqësisë në punë, motivimit dhe përkushtimit dhe karakteristikave të infermierëve që lidhen: me individin, me punën dhe nivelin e ndërhyrjeve në qendrat shëndetësore. Kjo analizë u bazua duke i grupuar këta faktorë në dy grupe;

1. Faktorët e brendshëm motivues që përfshijnë: ndjenja se puna është e larmishme dhe interesante, ndjenja e të qenit i përfshirë në punë, rritja personale në profesion, vlerësimi për punën e kryer, ndihma dhe mbështetja e titullarit. etj
2. Faktorët e jashtëm motivues që përfshijnë: siguria (garancia) për punën, shpërblimi, kushtet e mira të punës si dhe përshtatshmëria (përputhshmëria me kualifikimin,) etj. (*Set dokumentash model për akreditimin e qendrave shëndetësore*) n.d.



PERMBLEDHJE E GJETJEVE KRYESORE TE STUDIMIT

- Niveli i kënaqësisë në punë te infermierët e këtyre tre qendrave shëndetësore (mesatarja e pikëve 5.35 në një shkallë nga 1 në 6) rezultoi më i lartë se mesatarja e përkushtimit në punë (5.17) dhe nivelit të motivimit (4.54). Kjo mund të shpjegohet me ato elementë të kënaqësisë në punë për të cilët infermierët janë shprehur dakord, si mirë-menaxhimi i qendrave shëndetësore, marrëdhëniet e mira midis kolegeve dhe kënaqësisë së ushtrimit të profesionit.
- Kënaqësia, motivimi dhe përkushtimi në punë ndjekin të njëjtin trend mes tre qendrave për karakteristika demografike si vendodhja (urbane, rurale dhe suburbane), grupmosha, niveli i të ardhurave dhe vitet në këtë profesion, por ky studim nuk vlerësoi se si ato ndikojnë te njëra tjetra.
- Infermierët në grupmoshën 31-50 vjeç kanë kënaqësi, motivim dhe përkushtim më të ulët se sa kolegët e tyre më të rinj apo me të moshuar (Figura 1).
- Nivelet më të ulëta të kënaqësisë dhe përkushtimit në punë u ndeshën midis infermierëve me vjetërsi pune prej 5 deri në 15 vjet në shërbim, në raport me personelin më të ri apo më të vjetër në shërbim. Ndërsa motivimi në punë u konstatua në nivelin më të ulët tek personeli me mbi 30 vite pune në shërbim (Figura 2).
- Infermierët me më tepër se 30 vite pune në shërbim raportojnë nivelet më të larta të kënaqësisë, ndërsa ato me më pak se 5 vite pune kanë përkushtim më të lartë në punë. (Figura 2)
- Më shumë se gjysma e infermierëve (52.6%) deklarojnë se paga e tyre nuk përputhet me pritshmëritë që ato kanë dhe se pagesa shtesë që ato marrin nuk jepet në bazë meritës/performancës.
- Gati një në tre të intervistuar deklarojnë se kanë problem me transportin (32%) për në vendin e punës apo kanë nevoja shtesë (31%) që mund t'ua bëjnë jetën më të lehtë si mjedise kujdesi për fëmijën, autobus për në punë, ofrim dreke në punë, etj.
- Thuajse të gjithë infermierët pjesmarrës në studim (92.3%) dakortësojnë nevojën për më tepër trajnime.
- Më shumë se gjysma e infermierëve të intervistuar (52.6%) ndihen të pasigurt në lidhje me sëmundjet dhe infeksionet në vendin e punës.
- Qendra Shëndetësore e Patosit, një qendër e rehabilituar nga HAP, raportoi nivelin më të lartë të kënaqësisë nga faktorët e brendshëm në punë (4.51 në një shkallë nga 1 në 6) dhe nivelin më të lartë të motivimit në punë në përgjithësi (4.65 në një shkallë nga 1 në 6) mes tre qendrave. Infrastruktura e qendrës është rregulluar periodikisht sipas nevojave të shërbimit në qendrën e Patosit (73.5%) në raport me qendrat e tjera.
- Personeli i qendrës shëndetësore Laprakë rezultoi më i kënaqur nga puna që kryejnë në përgjithësi (80.7%), nga fakti se sektori i tyre menaxhohet në mënyrë profesionale (87.2%) dhe nga profesionalizmi i kolektivit të punës (90.3%) në raport me dy qendrat e tjera. Nëse do kishin mundësi të rizgjidhnin profesionin e tyre, 74.1% e tyre do ta rizgjidhnin këtë profesion, në raport me rreth gjysmën e personelit të dy qendrave të tjera (52%).



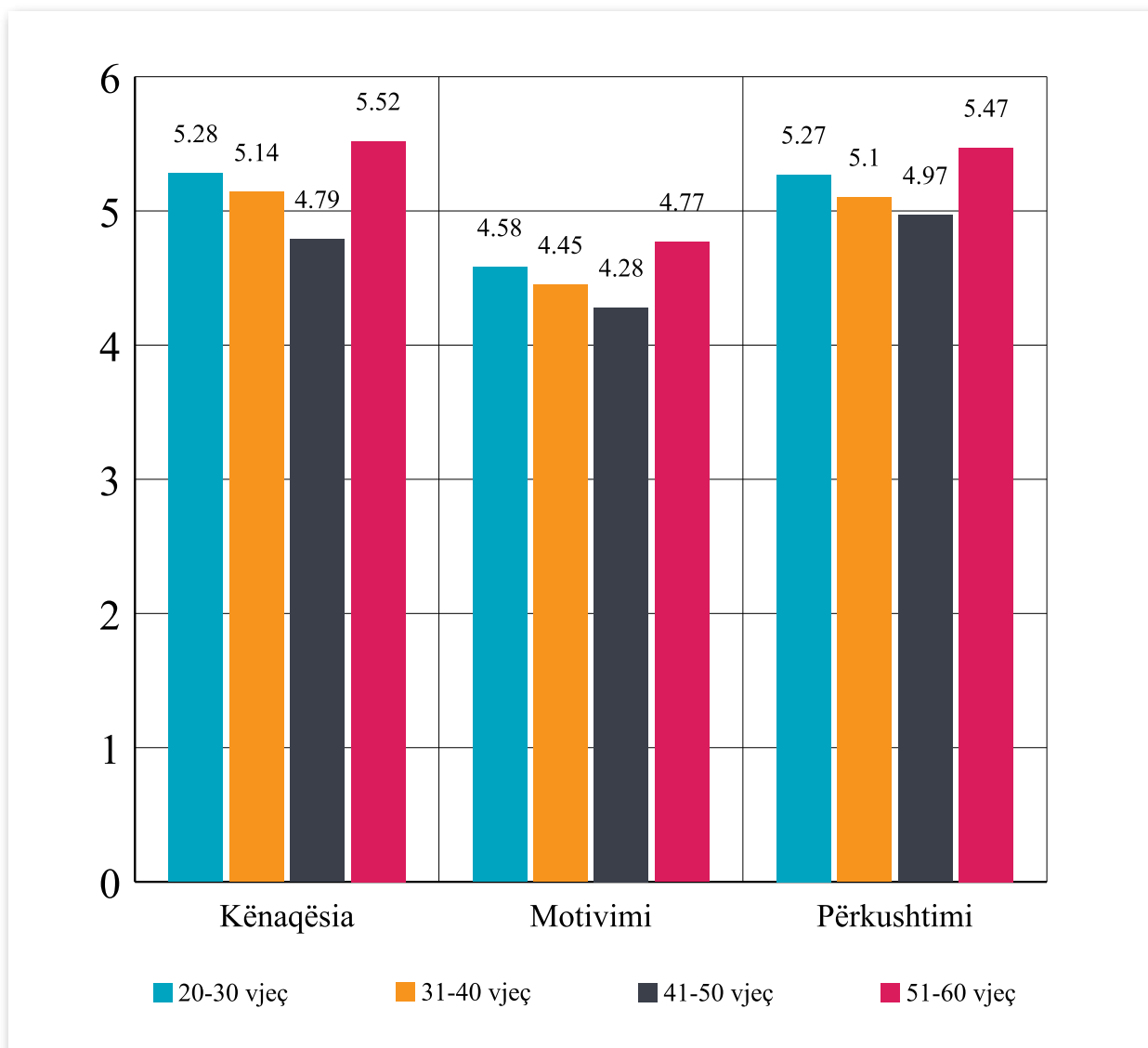


Figura 1: Shpërndarja e kënaqësisë, motivimit dhe perkushtimit në punë sipas moshës

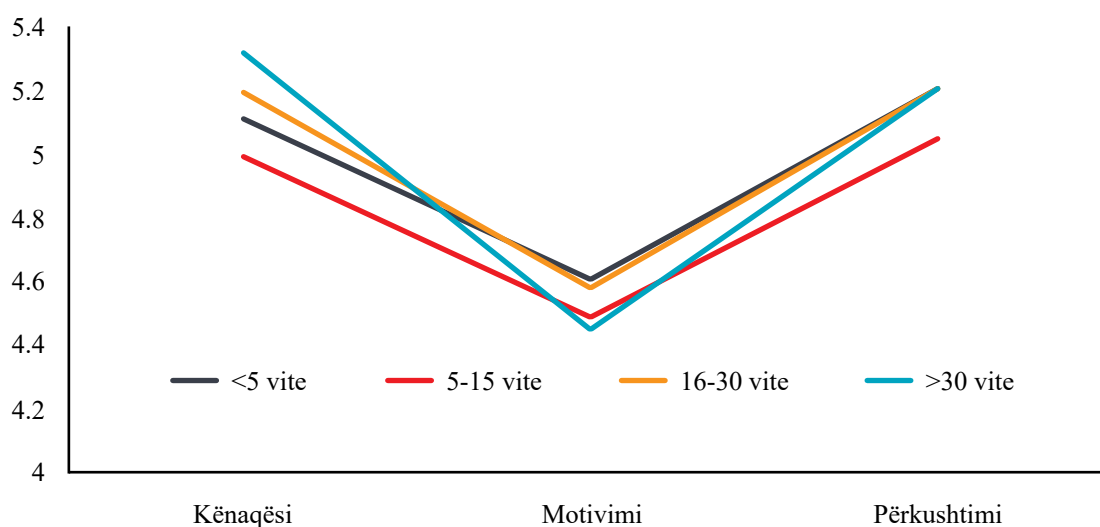


Figura 2: Shpërndarja e kënaqësisë, motivimit dhe perkushtimit në punë sipas viteve në këtë shërbim

MESAZHET KYÇE NË KUADËR TË PËRMIRËSIMIT TË KËNAQËSISË, MOTIVIMIT DHE PËRKUSHTIMIT NË PUNË TE INFERMIERET E QENDRAVE TË KUJDESIT SHËNDETËSOR PARËSOR

- Është e rëndësishme të merret në konsideratë nga menaxherët e qendrave shëndetësore, nxitja e kënaqësisë, motivimit dhe përkushtimit në punë të personelit, veçanërisht për infermierët e moshës së mesme.
- Të shihet me prioritet zbatimi i ndërhyrjeve për përmirësimin e faktorëve përcaktues të performancës më të lartë në punë, veçanërisht për faktorë të tillë motivues që përfshijnë sigurinë në punë, shpërblimin sipas meritës, kushtet e mira të punës dhe mjedise më lehtësuese, që ndikojnë në cilësinë e jetës së personelit (mjedise kujdesi për fëmijën, mjet transporti për në punë, ofrim ushqimi në punë) etj.
- Të mundësohet me prioritet hartimi i protokolleve (rregulloreve) për kontrollin dhe parandalimin e infeksioneve të lidhura me kujdesin shëndetësor dhe në vijim trajnimi i stafit për zbatimin e këtyre protokolleve, pasi ekziston një nevojë e shprehur nga infermierët lidhur me këtë fushë.
- Përcaktimi i nivelit të kënaqësisë në punë, motivimit dhe përkushtimit të infermierëve në Qendrat e Kujdesit Shëndetësor Parësor rural, suburban dhe urban është një nga faktorët e rëndësishëm që ndihmon në kuptimin dhe rrjedhimisht, në rritjen e cilësisë së kujdesit dhe produktivitetit në shërbimet shëndetësore. Pë këtë arsye, Qendrat e Kujdesit Shëndetësor Parësor duhet të mbledhin të dhëna periodike mbi kënaqësinë e punonjësve në punë për të kuptuar faktorët motivues dhe demotivues që përcaktojnë performancën e tyre në punë (faktorët kryesorë të brendshëm ose të jashtëm), në mënyrë që t'i adresojnë këta faktorë për të mundësuar rritjen e motivimit dhe përkushtimit të punonjësve për një cilësi të përmirësuar të kujdesit.



REFERENCA

1. Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study Omolola Irinoye, PhD Mayowa Antony Oladoyin, PhD. *International Journal of Caring Science*.
2. Pinar, S. E., Aksoy, O. D., Cesur, B., & Yel, H. I. (2017). Job Satisfaction and Motivation Levels of Midwives/Nurses Working in Family Health Centres: A Survey from Turkey Zeliha Burcu Yurtsal. *International Journal of Caring Sciences*, 10(2), 802–812.
www.internationaljournalofcaringsciences.org
3. *SET DOKUMENTASH MODEL PËR AKREDITIMIN E QENDRAVE*. (n.d.).
4. Skinner, V., Madison, J., & Humphries, J. H. (2012). Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 29(4), 19–27.
5. WHO. (2018). *Primary health care in Albania: rapid assessment*. 1–22.
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/373718/alb-phc-ra-eng.pdf?ua=1
6. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

Deklaratë për mospranim përgjegjësie

Ky dokument mbështetet te punimi me titull “Kënaqësia, motivimi dhe përkushtimi në punë te infermieret e kujdesit shëndetësor parësor në Laprakë, Petrelë dhe Patos” të kryer nga Anxhela Luzi, MSc në Shëndet Publik, me mbështetjen e “Shëndet për të Gjithë” - një projekt i Agjencisë Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), i zbatuar nga Instituti Zviceran i Shëndetit Publik dhe Mjekësisë Tropikale (STPH).

Këndvështrimet dhe opinionet e shprehura në këtë botim janë të autorit dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht opinionin zyrtar të SDC-së, STPH-së apo HAP-it.

Një projekt i Agjencisë Zvicerane
për Zhvillim dhe Bashkëpunim SDC



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agjencia Zvicerane për Zhvillim
dhe Bashkëpunim SDC



Implementuar nga

Swiss TPH

Swiss Tropical and Public Health Institute

