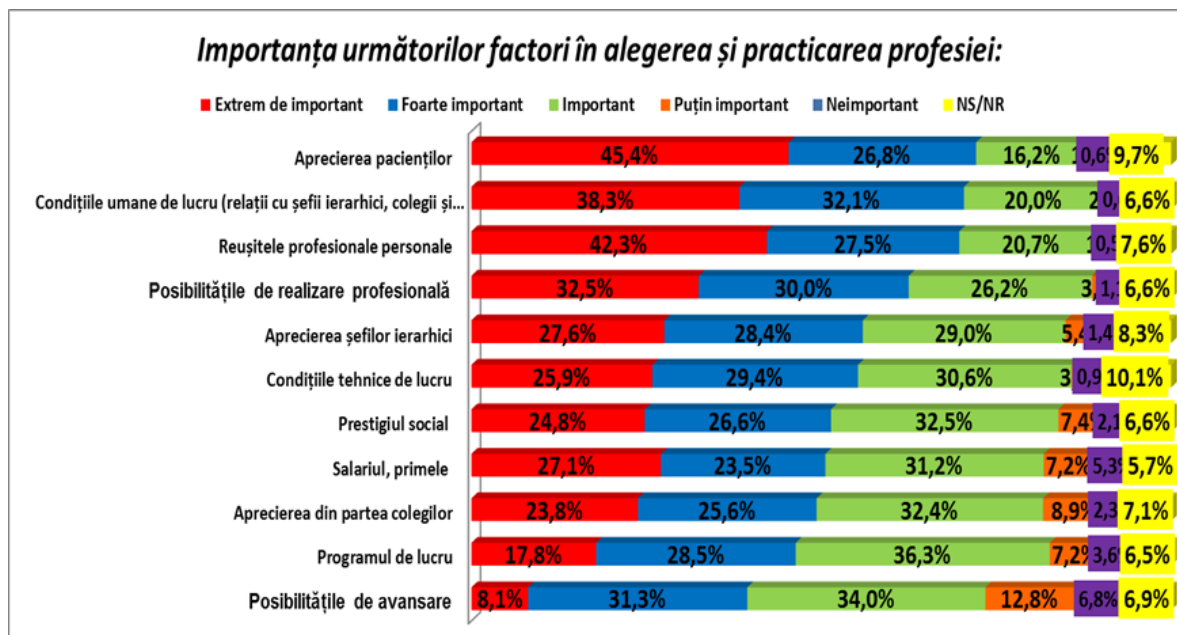


În aceste condiții, identificarea factorilor care influențează calitatea vieții profesionale constituie un demers prealabil esențial pentru orice acțiune în interesul salariaților și al pacienților. Punctul de pornire îl constituie rezultatele cercetărilor pe care le-am desfășurat până acum.

### O ierarhie a factorilor care determină calității vieții profesionale



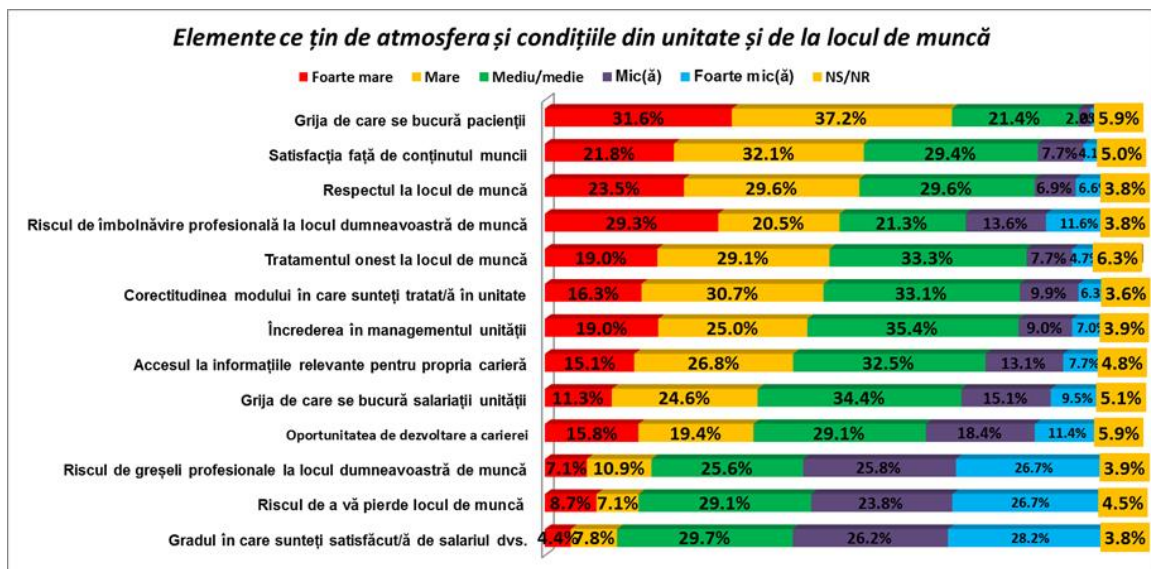
Analiza importanței pe care o au câțiva din factorii calității vieții profesionale relevă următoarele aspecte semnificative:

1. **Aprecierea din partea pacienților** – se situează pe primul loc. Dacă eliminăm posibilitatea unui răspuns indus de situarea în perspectiva așteptărilor pe care le are societatea, suntem în situația unei diferențe radicale față de opinia publică dominantă, care proiectează o imagine negativă în privința preocupărilor salariaților față de pacienți. Dacă fiind importanța de care se bucură, considerăm că *evaluarea din partea pacienților* ar putea să facă parte din procedura de evaluare a salariaților.
2. **Condițiile umane de lucru** – se situează pe locul al doilea. Acest loc în ierarhie poate să dea seama de una din lipsurile semnificative ale sistemului, prețuirea de care se bucură în ochii salariaților putând fi generată de dorința îmbunătățirii lor. Ruperea legăturii prea stricte dintre ierarhia profesională și comportamentul colegial constituie o soluție posibilă.
3. **Reușitele profesionale personale** – sunt situate în primele patru locuri și în studiile comparative. Locul dă seama de importanța pe care o prezintă cariera și performanțele profesionale pentru majoritatea angajaților din acest sector. Traseele profesionale mai lungi (mai ales pentru asistenții medicali), instituirea mecanismelor de recunoaștere a reușitei profesionale și crearea unei legături firești între reușita profesională și retribuție (salarizarea în funcție de competență) constituie câteva din măsurile recomandate.
4. **Posibilitățile de realizare profesională** – ocupă, invariabil, același loc în toate studiile. Principalele lipsuri credem că țin de aspectele organizatorice generale (birocratizare, lipsa accentului pe competență/competențe) și de cele tehnice (absența mijloacelor

materiale necesare). Evident, orice acțiune cu impact semnificativ asupra lipsurilor contribuie la îmbunătățirea situației. O rezolvare mulțumitoare o poate oferi o bună strategie de reformă a sistemului.

5. **Aprecierea șefilor ierarhici** – ocupă locuri comparabile cu cele din alte studii. Poate fi inclusă în contextul general ce dă seama de realizarea profesională, fiindu-i aplicabile și recomandările indicate anterior.
6. **Salariul, primele** – este situat două locuri mai jos în ierarhie față de studiile comparative. Rezultatul este în totală disonanță cu imaginea unor salariați preocupați doar de bani, vehiculată pe mai multe canale media. Faptul că salariul nu ocupă un loc fruntaș în ierarhie nu trebuie interpretat ca argument împotriva creșterilor salariale, importanța acestuia fiind evidențiată în cadrul unor abordări centrate pe problema veniturilor.

## Indicatorii ai satisfacției la locul de muncă



### Aprecierile pozitive:

- Pe primul loc se situează *grija de care se bucură pacienții*, aceasta înregistrând valori negative nesemnificative. Distribuția răspunsurilor tinde să fie în contradicție cu opinia comună. Ea poate fi însă și rezultatul faptului că grija față de pacienți constituie principalul domeniu de activitate, reflectând în mod simultan și opinia despre obiectul muncii.
- Pe locul al doilea se situează *satisfacția față de conținutul muncii*, urmată de *respectul la locul de muncă*.
- *Tratamentul onest la locul de muncă* înregistrează o valoare semnificativă, tinzând către 50% răspunsuri *mare* și *foarte mare*.

### Evaluările negative:

- Nivelul *mic* și *foarte mic* al *satisfacției față de salariu* este indicat de 54,4% dintre respondenți, acesta înregistrând cea mai semnificativă evaluare negativă. Această

variantă înregistrează cel mai ridicat nivel al evaluării negative din cele trei regiuni, sugerând o preocupare semnificativă față de acest aspect.

- *Riscul de greșeli profesionale la locul de muncă* ocupă locul al doilea (52,5%), constituind un veritabil semnal de alarmă în domeniu.
- Locul al treilea este ocupat de *riscul de pierdere a locului de muncă* (50,5%).
- *Riscul de îmbolnăvire profesională* este indicat de cca. 50% dintre subiecți ca fiind *mare și foarte mare*.
- *Oportunitățile (reduse) de dezvoltare a carierei și grija de care (nu) se bucură salariații unității* înregistrează și ele valori negative semnificative.

Informații privind câteva din studiile care includ și cercetări pe această temă pot fi găsite aici: <http://cercetare-sociala.ro/index.php/studii-ghiduri/studii/studii-sectorul-sanitar>

Unul din demersurile importante pe această temă poate fi găsit aici: [http://www.solidaritatea-sanitara.ro/attachments/article/19536/Nr\\_B5\\_26\\_01\\_15\\_VC\\_CONAS\\_Grup\\_de\\_lucru\\_CONAS.pdf](http://www.solidaritatea-sanitara.ro/attachments/article/19536/Nr_B5_26_01_15_VC_CONAS_Grup_de_lucru_CONAS.pdf)

Ultimul studiu din prima serie de cercetări dedicată importanței calității vieții profesionale a lucrătorilor din Sănătate poate fi găsit aici: <http://cercetare-sociala.ro/index.php/studii-ghiduri/studii/item/44-calitatea-vietii-profesionale-si-tendinta-de-migratie-a-personalului-din-sistemul-sanitar>

Un interesant articol pe tema calității vieții în sănătate poate fi găsit aici: <http://www.revistacalitateavietii.ro/2006/CV-1-2-06/7.pdf>